

27. Gesetz vom 15. März 2000 über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsordnung 2000 – LAO 2000)

27. Gesetz vom 15. März 2000 über das Arbeitsrecht in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsordnung 2000 – LAO 2000)

Der Landtag hat beschlossen:

INHALTSVERZEICHNIS

ABSCHNITT I	
Allgemeine Bestimmungen	
§ 1	Geltungsbereich
§ 2	Land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte
§ 3	Familieneigene Dienstnehmer
§ 4	Ausnahmen
§ 5	Betriebe der Land- und Forstwirtschaft
ABSCHNITT II	
Dienstvertrag	
§ 6	Abschluss des Dienstvertrages
§ 7	Dienstschein
§ 8	Inhalt des Dienstvertrages
§ 9	Dauer des Dienstvertrages
§ 10	Probendienstverhältnis
§ 11	Teilzeitarbeit
§ 12	Dienstantritt
§ 13	Allgemeine Pflichten des Dienstgebers und des Dienstnehmers
§ 14	Entgelt, allgemeine Bestimmungen
§ 15	Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich
§ 16	Barlohn
§ 17	Sonderzahlungen
§ 18	Naturalbezüge
§ 19	Wohnung
§ 20	Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses
§ 21	Landnutzung, Viehhaltung
§ 22	Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung
§ 23	Höhe des fortzuzahlenden Entgelts
§ 24	Mitteilungs- und Nachweispflicht
§ 25	Beendigung des Dienstverhältnisses
§ 26	Günstigere Regelungen für die Entgeltfortzahlung
§ 27	Karenzurlaub für Väter
§ 28	Beginn und Dauer des Karenzurlaubes
§ 29	Melde- und Nachweispflichten
§ 30	Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter
§ 31	Kündigungs- und Entlassungsschutz
§ 32	Anwendung sonstiger Vorschriften
§ 33	Teilzeitbeschäftigung
§ 34	Karenzurlaub ohne Teilzeitbeschäftigung
§ 35	Enden des Dienstverhältnisses
§ 36	Kündigungsfristen
§ 37	Kündigungsbeschränkungen
§ 38	Vorzeitiger Austritt
§ 39	Entlassung
§ 40	Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses
§ 41	Ersatzanspruch
§ 42	Verschulden
§ 43	Abfertigung
§ 44	Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses
§ 45	Dienstzeugnis
§ 46	Betriebsübergang
§ 47	Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit
§ 48	Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage
§ 49	Haftung bei Betriebsübergang

ABSCHNITT III**Kollektive Rechtsgestaltung**

Unterabschnitt A

Kollektivvertrag

- § 50 Begriff, Inhalt
 - § 51 Kollektivvertragsfähigkeit
 - § 52 Kollektivvertragsangehörigkeit
 - § 53 Hinterlegung, Kundmachung
 - § 54 Rechtswirkungen
 - § 55 Geltungsdauer
 - § 56 Satzung
 - § 57 Rechtswirkung der Satzung
- Unterabschnitt B
- Betriebsvereinbarung**
- § 58 Begriff
 - § 59 Wirksamkeitsbeginn
 - § 60 Rechtswirkungen
 - § 61 Geltungsdauer von Betriebsvereinbarungen

ABSCHNITT IV**Gleichbehandlung und Schutz vor Benachteiligung**

Unterabschnitt A

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

- § 62 Verbot der Diskriminierung
 - § 63 Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes
 - § 64 Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung
- Unterabschnitt B
- Schutz vor Benachteiligung**
- § 65 Benachteiligungsverbot für ein Verhalten bei Gefahr
 - § 66 Benachteiligungsverbot für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner
 - § 67 Kontrollmaßnahmen

ABSCHNITT V**Arbeitsschutz**

Unterabschnitt A

Arbeitszeit und Urlaub

- § 68 Arbeitszeit
- § 69 Durchrechnung der Arbeitszeit
- § 70 Arbeitsspitzen
- § 71 Gleitende Arbeitszeit
- § 72 Betriebsbedingte Mehrarbeiten
- § 73 Arbeitszeit bei Schichtarbeit

- § 74 Überstundenarbeit
- § 75 Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit
- § 76 Mindestruhezeit
- § 77 Arbeitspausen
- § 78 Sonn- und Feiertagsruhe
- § 79 Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit
- § 80 Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft
- § 81 Urlaub
- § 82 Anrechnungsbestimmungen
- § 83 Verbrauch des Urlaubes
- § 84 Erkrankung während des Urlaubes
- § 85 Urlaubsentgelt
- § 86 Ablöseverbot
- § 87 Aufzeichnungen
- § 88 Urlaubsschädigung
- § 89 Urlaubsabfindung

Unterabschnitt B

Sicherheit und Gesundheitsschutz

- § 90 Allgemeine Pflichten der Dienstgeber
- § 91 Ermittlung und Beurteilung von Gefahren, Festlegung von Maßnahmen
- § 92 Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- § 93 Einsatz der Dienstnehmer
- § 94 Grundsätze der Gefahrenverhütung
- § 95 Koordination
- § 96 Überlassung
- § 97 Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 98 Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen
- § 99 Information
- § 100 Anhörung, Beteiligung
- § 101 Unterweisung
- § 102 Pflichten der Dienstnehmer
- § 103 Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle
- § 104 Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

Unterabschnitt C

Arbeitsstätten

- § 105 Allgemeine Bestimmungen
- § 106 Ausgänge, Verkehrswege, Gefahrenbereiche
- § 107 Verkehr in den Betrieben
- § 108 Brandschutz, Explosionsschutzmaßnahmen
- § 109 Vorsorge für die Erste-Hilfe-Leistung
- § 110 Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

- § 111 Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten
- § 112 Wohnräume, Unterkünfte
- § 113 Nichtraucherschutz
- § 114 Arbeitsmittel
- § 115 Arbeitsstoffe
- § 116 Grenzwerte, Grenzwertmessungen
- § 117 Kennzeichnung, Verpackung, Lagerung

Unterabschnitt D

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

- § 118 Allgemeine Bestimmungen
- § 119 Handhabung von Lasten
- § 120 Lärm
- § 121 Sonstige Einwirkungen und Belastungen
- § 122 Bildschirmarbeitsplätze
- § 123 Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

Unterabschnitt E

Gesundheitsüberwachung und Präventivdienste

- § 124 Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen
- § 125 Bestellung von Sicherheitsfachkräften
- § 126 Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte
- § 127 Bestellung von Arbeitsmedizinern
- § 128 Aufgaben, Information und Beiziehung der Arbeitsmediziner
- § 129 Zusammenarbeit
- § 130 Meldung von Missständen
- § 131 Abberufung
- § 132 Verordnungen über Dienstnehmerschutzbestimmungen

Unterabschnitt F

Schutz der Frauen und Mütter

- § 133 Schutz der Frauen
- § 134 Mutterschutz
- § 135 Schutz der werdenden Mütter
- § 136 Schädliche Arbeiten
- § 137 Verbotene Arbeiten
- § 138 Schutz nach der Entbindung
- § 139 Beschäftigungsverbote
- § 140 Stillende Mütter
- § 141 Stillzeit
- § 142 Kündigungs- und Entlassungsschutz
- § 143 Befristete Dienstverhältnisse
- § 144 Weiterzahlung des Arbeitsentgelts
- § 145 Karenzurlaub
- § 146 Teilzeitbeschäftigung
- § 147 Dienstwohnung

Unterabschnitt G

Schutz der Jugendlichen und Kinder

- § 148 Schutz der Jugendlichen
- § 149 Verbotene Arbeiten
- § 150 Verbot der Züchtigung und von Geldstrafen
- § 151 Kinderarbeit

ABSCHNITT VI

Arbeitsaufsicht

- § 152 Allgemeines
- § 153 Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion
- § 154 Besondere Befugnisse
- § 155 Manufaktionspflicht
- § 156 Herstellung des gesetzmäßigen Zustandes
- § 157 Fachorgan
- § 158 Berufungsrecht
- § 159 Verschwiegenheitspflicht
- § 160 Bericht
- § 161 Verfahrensbestimmung
- § 162 Unterstützung
- § 163 Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung
- § 164 Bestellungs Voraussetzungen

ABSCHNITT VII

Lehrlingswesen

- § 165 Lehrverhältnis
- § 166 Lehrzeit
- § 167 Lehrvertrag, Lehranzeige
- § 168 Pflichten des Lehrlings
- § 169 Pflichten des Lehrberechtigten
- § 170 Lehrlingsentschädigung
- § 171 Beendigung des Lehrverhältnisses
- § 172 Auflösung des Lehrverhältnisses
- § 173 Einvernehmliche Auflösung
- § 174 Kündigung
- § 175 Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle

ABSCHNITT VIII

Betriebsverfassung

Unterabschnitt A

Betrieb und Dienstnehmer

- § 176 Betrieb
- § 177 Gleichstellung
- § 178 Dienstnehmer
- § 179 Rechte des einzelnen Dienstnehmers
- § 180 Aufgabe
- § 181 Grundsätze der Interessenvertretung

Unterabschnitt B
Organisationsrecht

§ 182 Organe der Dienstnehmerschaft

Unterabschnitt C

Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)Versammlung

- § 183 Zusammensetzung, Gruppenzugehörigkeit
 § 184 Aufgaben der Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)Versammlung
 § 185 Ordentliche und außerordentliche Versammlungen
 § 186 Teilversammlungen
 § 187 Einberufung
 § 188 Vorsitz
 § 189 Zeitpunkt und Ort der Versammlungen
 § 190 Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen
 § 191 Stimmberechtigung, Beschlussfassung

Unterabschnitt D
Betriebsrat

- § 192 Anzahl der Betriebsratsmitglieder
 § 193 Wahlgrundsätze
 § 194 Aktives Wahlrecht
 § 195 Passives Wahlrecht
 § 196 Berufung des Wahlvorstandes
 § 197 Vorbereitung der Wahl
 § 198 Durchführung der Wahl
 § 199 Mitteilung des Wahlergebnisses
 § 200 Vereinfachtes Wahlverfahren
 § 201 Anfechtung
 § 202 Nichtigkeit
 § 203 Tätigkeitsdauer des Betriebsrates
 § 204 Vorzeitige Beendigung der Tätigkeitsdauer
 § 205 Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches
 § 206 Einheitlicher Betriebsrat
 § 207 Fortsetzung der Tätigkeitsdauer
 § 208 Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft
 § 209 Ersatzmitglieder
 § 210 Konstituierung des Betriebsrates
 § 211 Sitzungen des Betriebsrates
 § 212 Beschlussfassung
 § 213 Übertragung von Aufgaben
 § 214 Autonome Geschäftsordnung
 § 215 Vertretung nach außen
 § 216 Beistellung von Sacherfordernissen
 § 217 Betriebsratsumlage
 § 218 Betriebsratsfonds
 § 219 Rechnungsprüfer

Unterabschnitt E
Betriebsausschuss

- § 220 Voraussetzung, Errichtung
 § 221 Geschäftsführung

Unterabschnitt F
Betriebsräteversammlung

- § 222 Zusammensetzung, Geschäftsführung
 § 223 Aufgaben

Unterabschnitt G
Zentralbetriebsrat

- § 224 Zusammensetzung
 § 225 Berufung
 § 226 Tätigkeitsdauer
 § 227 Geschäftsführung
 § 228 Aufwand
 § 229 Zentralbetriebsratsumlage
 § 230 Zentralbetriebsratsfonds
 § 231 Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds
 § 232 Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds

Unterabschnitt H
Befugnisse der Dienstnehmerschaft, Allgemeine Befugnisse

- § 233 Überwachung
 § 234 Intervention
 § 235 Allgemeine Information
 § 236 Beratung
 § 237 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit
 § 238 Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer

Unterabschnitt I
Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

- § 239 Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung
 § 240 Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen
 § 241 Zustimmungspflichtige Maßnahmen
 § 242 Ersetzbare Zustimmung
 § 243 Betriebsvereinbarungen

Unterabschnitt J
Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

- § 244 Personelles Informationsrecht
 § 245 Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern

- § 246 Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall
- § 247 Mitwirkung bei Versetzungen
- § 248 Mitwirkung bei der Verhängung von Disziplinarmaßnahmen
- § 249 Mitwirkung bei der Vergabe von Dienst- oder Werkwohnungen
- § 250 Mitwirkung bei Beförderungen
- § 251 Mitwirkung bei einvernehmlichen Lösungen
- § 252 Anfechtung von Kündigungen
- § 253 Anfechtung von Entlassungen
- § 254 Anfechtung durch den Dienstnehmer

Unterabschnitt K

Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten

- § 255 Wirtschaftliche Informations-, Interventions- und Beratungsrechte
- § 256 Mitwirkung bei Betriebsänderungen
- § 257 Mitwirkung im Aufsichtsrat

Unterabschnitt L

Organzuständigkeit

- § 258 Kompetenzabgrenzung
- § 259 Kompetenzübertragung

Unterabschnitt M

Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

- § 260 Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht
- § 261 Freizeitgewährung
- § 262 Freistellung
- § 263 Bildungsfreistellung

- § 264 Erweiterte Bildungsfreistellung
- § 265 Kündigungs- und Entlassungsschutz
- § 266 Kündigungsschutz
- § 267 Entlassungsschutz

ABSCHNITT IX

Behörden und Verfahren

- § 268 Einigungskommission
- § 269 Zuständigkeit
- § 270 Obereinigungskommission
- § 271 Zuständigkeit
- § 272 Gleichbehandlungskommission
- § 273 Geschäftsführung
- § 274 Aufgaben
- § 275 Zuständigkeit
- § 276 Anwältin für Gleichbehandlungsfragen
- § 277 Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle
- § 278 Beisitzer
- § 279 Anrufung bei Betriebsvereinbarung
- § 280 Verhandlung, Beschlussfassung

ABSCHNITT X

Schluss-, Straf- und Übergangsbestimmungen

- § 281 Aufzeichnungspflichten
- § 282 Schutz der Koalitionsfreiheit
- § 283 Zwingender Rechtscharakter
- § 284 Strafbestimmungen
- § 285 Geschlechtsspezifische Bezeichnung
- § 286 Übergangsbestimmungen
- § 287 Umsetzung von Gemeinschaftsrecht
- § 288 Inkrafttreten

ABSCHNITT I**Allgemeine Bestimmungen****§ 1****Geltungsbereich**

Dieses Gesetz regelt:

- a) das Arbeitsvertragsrecht der land- und forstwirtschaftlichen Arbeiter,
- b) den Arbeiter- und Angestelltenschutz, soweit es sich um land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte handelt.

§ 2**Land- und forstwirtschaftliche Arbeiter und Angestellte**

(1) Land- und forstwirtschaftliche Arbeiter im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die als Dienstnehmer vertragsmäßig Dienstleistungen in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft gegen Entgelt verrichten, gleichgültig ob sie in die Hausgemeinschaft des Dienstgebers aufgenommen sind oder nicht, sowie Dienstnehmer, die Dienste für die Hauswirtschaft des Dienstgebers oder für Mitglieder des Hausstandes verrichten, wenn sie auch Dienste für den land- und forstwirtschaftlichen Betrieb des Dienstgebers leisten und nicht unter das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz fallen.

(2) Land- und forstwirtschaftliche Angestellte sind Personen, die in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft vorwiegend zur Leistung höherer oder kaufmännischer Dienste oder zu Kanzleiarbeiten angestellt sind.

§ 3**Familieneigene Dienstnehmer**

(1) Die familieneigenen Dienstnehmer sind von den Bestimmungen dieses Gesetzes ausgenommen, soweit im Abs. 3 nichts anderes bestimmt ist.

(2) Als familieneigene Dienstnehmer gelten:

- a) der Ehegatte,
- b) die Kinder und Kindeskindestkinder,
- c) die Schwiegersöhne und Schwiegertöchter,
- d) die Eltern, Schwiegereltern und Großeltern

des Dienstgebers, wenn sie mit ihm in Hausgemeinschaft leben und in seinem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb hauptberuflich in einem Dienstverhältnis beschäftigt sind.

(3) Auf familieneigene Dienstnehmer sind die Bestimmungen des § 13 Abs. 2 sowie der §§ 90 bis 131, 148 bis 151 und der Abschnitte VI und VII sinngemäß anzuwenden, die Bestimmungen der §§ 125 bis 131 jedoch nur dann, wenn der Dienstgeber auch sonstige Dienstnehmer beschäftigt.

§ 4**Ausnahmen**

(1) Die Bestimmungen der Abschnitte II, IV, VII und X sowie der §§ 50 bis 57 und 81 bis 89 gelten nicht für land- und forstwirtschaftliche Angestellte.

(2) Für Dienstnehmer, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben einer öffentlich-rechtlichen Körperschaft – mit Ausnahme des Bundes, des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes – oder in Betrieben eines öffentlichen Fonds beschäftigt sind, gelten die Bestimmungen dieses Gesetzes nur insoweit, als für diese Dienstnehmer keine besonderen Vorschriften für Rechtsgebiete bestehen, die in diesem Gesetz geregelt sind.

(3) Die Bestimmungen dieses Gesetzes gelten nicht für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Bundes beschäftigt sind.

(4) Die Bestimmungen dieses Gesetzes mit Ausnahme der Abschnitte III, VI, VIII und IX sowie der §§ 68 bis 80 und 90 bis 151 gelten für Bedienstete, die in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben des Landes, einer Gemeinde oder eines Gemeindeverbandes beschäftigt sind.

§ 5**Betriebe der Land- und Forstwirtschaft**

(1) Betriebe der Land- und Forstwirtschaft im Sinne dieses Gesetzes sind Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Produktion und ihre Nebenbetriebe, soweit diese in der Hauptsache die Verarbeitung der eigenen Erzeugnisse zum Gegenstand haben und sich nicht als selbständige, von der Land- und Forstwirtschaft getrennt verwaltete Wirtschaftskörper darstellen, ferner die Hilfsbetriebe, die der Herstellung und Instandhaltung der Betriebsmittel für den land- und forstwirtschaftlichen Hauptbetrieb dienen. In diesem Rahmen zählen zur land- und forstwirtschaftlichen Produktion die Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse mit Hilfe der Naturkräfte einschließlich des Wein- und Obstbaues, des Gartenbaues und der Baumschulen, das Halten von Nutztieren zur Zucht, Mästung oder Gewinnung tierischer Erzeugnisse sowie die Jagd und Fischerei.

(2) Unter Gartenbau im Sinne des Abs. 1 ist die Hervorbringung von Blumen, Obst, Gemüse, Bäumen und sonstigen Gärtnereierzeugnissen auf eigenem oder gepachtetem Grund ohne Rücksicht auf die Betriebsweise zu verstehen, nicht aber die Errichtung und die Instandhaltung von Gärten einschließlich der gärtnerischen Gräber- und Raumausschmückung, ferner nicht das

Binden von Kränzen und Sträußen und der Handel mit Gärtnereierzeugnissen, es sei denn, dass diese Tätigkeiten im Rahmen eines gartenwirtschaftlichen Nebenbetriebes, das heißt in einem im Verhältnis zum Hauptbetrieb untergeordneten Umfang und in der Hauptsache unter Verwendung eigener Erzeugnisse ausgeübt werden.

(3) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten, unbeschadet der Bestimmungen des § 3 Abs. 1, auch die Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften, soweit der Geschäftsbetrieb dieser Genossenschaften im wesentlichen der Förderung des Erwerbes oder der Wirtschaft ihrer Mitglieder dient und in denen überwiegend nachstehende Tätigkeiten ausgeübt werden:

a) der Betrieb von Sägen, Mühlen, Molkereien, Brennerien, Keltereien und sonstigen nach altem Herkommen üblichen Zweigen der Verarbeitung land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse;

b) die Vermittlung des Einkaufes und Verkaufes sowie die Versteigerung von Zuchtvieh;

c) der Verkauf unverarbeiteter pflanzlicher Erzeugnisse sowie von Ferkeln, Fischen, Geflügel, Eiern und Honig, auch im Wege der Versteigerung;

d) der im Zusammenhang mit den Tätigkeiten nach lit. c vorgenommene Einkauf von Verpackungen und Umhüllungen für die von der lit. c erfassten Erzeugnisse;

e) die Züchtung, Vermehrung, Bearbeitung, Verwertung und Beschaffung von Saatgut;

f) die Nutzung von land- und forstwirtschaftlichen Grundstücken und ortsfesten land- und forstwirtschaftlichen Betriebseinrichtungen, sofern diese Tätigkeit der Hervorbringung und Gewinnung pflanzlicher Erzeugnisse oder dem Halten von Nutztieren (Abs. 1 letzter Satz) dient, sowie die Nutzung von Kühlanlagen, diese jedoch nur für den Eigenverbrauch der Mitglieder;

g) die Wahrnehmung der Rechte der Mitglieder hinsichtlich der Ausübung von Nutzungsrechten im Sinne des Wald- und Weideservitutengesetzes, LGBl. Nr. 21/1952, in der jeweils geltenden Fassung.

(4) Als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gelten weiters die Betriebe der land- und forstwirtschaftlichen Ein- und Verkaufsgenossenschaften, soweit diese überwiegend mit dem Einkauf land- und forstwirtschaftlicher Betriebserfordernisse und dem Lagern und dem Verkauf unverarbeiteter land- und forstwirtschaftlicher Erzeugnisse befasst sind. Ferner gelten die Betriebe der Agrargemeinschaften im Sinne des Tiroler Flurverfassungslandgesetzes 1996, LGBl. Nr. 74, in

der jeweils geltenden Fassung, sowie die Betriebe der Jagdgenossenschaften im Sinne des Tiroler Jagdgesetzes 1983, LGBl. Nr. 60, in der jeweils geltenden Fassung, als Betriebe der Land- und Forstwirtschaft.

ABSCHNITT II

Dienstvertrag

§ 6

Abschluss des Dienstvertrages

Der Abschluss des Dienstvertrages ist an keine bestimmte Form gebunden.

§ 7

Dienstschein

(1) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer unverzüglich nach Beginn des Dienstverhältnisses eine schriftliche Aufzeichnung über die wesentlichen Rechte und Pflichten aus dem Dienstvertrag (Dienstschein) auszuhändigen.

(2) Der Dienstschein hat folgende Angaben zu enthalten:

a) Name und Adresse des Dienstgebers,

b) Name und Adresse des Dienstnehmers,

c) Beginn des Dienstverhältnisses,

d) bei Dienstverhältnissen auf bestimmte Zeit das Ende des Dienstverhältnisses,

e) Dauer der Kündigungsfrist, Kündigungstermine,

f) gewöhnlicher Arbeits-(Einsatz-)ort, erforderlichenfalls Hinweis auf wechselnde Arbeits-(Einsatz-)orte,

g) anrechenbare Vordienstzeiten, allfällige Einstufung in ein generelles Schema,

h) vorgesehene Verwendung,

i) Anfangsbezug (Grundlohn, weitere Entgeltbestandteile wie z. B. Sonderzahlungen), Fälligkeit des Entgelts,

j) Ausmaß des jährlichen Erholungsurlaubes,

k) vereinbarte Tagesarbeitszeit oder regelmäßige Wochenarbeitszeit des Dienstnehmers und

l) Bezeichnung der auf den Dienstvertrag allenfalls anzuwendenden Normen der kollektiven Rechtsgestaltung (Kollektivvertrag, Satzung, Betriebsvereinbarung) und Hinweis auf den Raum im Betrieb, in dem diese zur Einsichtnahme aufliegen.

(3) Hat der Dienstnehmer seine Tätigkeit länger als einen Monat im Ausland zu verrichten, so hat der vor der Aufnahme der Auslandstätigkeit auszuhändigende Dienstschein oder schriftliche Dienstvertrag zusätzlich folgende Angaben zu enthalten:

a) voraussichtliche Dauer der Auslandstätigkeit,
 b) Währung, in der das Entgelt ausbezahlt ist, sofern es nicht in der in Österreich geltenden Währung ausbezahlt ist,

c) allenfalls Bedingungen für die Rückführung nach Österreich und

d) allfällige zusätzliche Vergütung für die Auslandstätigkeit.

(4) Keine Verpflichtung zur Aushändigung eines Dienstscheines besteht, wenn

a) die Dauer des Dienstverhältnisses höchstens einen Monat beträgt oder

b) ein schriftlicher Dienstvertrag ausgehändigt wurde, der alle in den Abs. 2 und 3 genannten Angaben enthält, oder

c) ein Dienstverhältnis über Gelegenheitsarbeit in der Dauer von höchstens zwei Monaten vorliegt oder

d) bei Auslandstätigkeit die im Abs. 3 genannten Angaben in anderen schriftlichen Unterlagen enthalten sind.

(5) Die Angaben nach Abs. 2 lit. e, f, i, j und k und Abs. 3 lit. b, c und d können auch durch Verweisung auf die für das Dienstverhältnis geltenden Bestimmungen im Gesetz oder in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in betriebsüblich angewandten Reise-richtlinien erfolgen.

(6) Jede Änderung der Angaben nach den Abs. 2 und 3 ist dem Dienstnehmer unverzüglich, spätestens jedoch einen Monat nach ihrem Wirksamkeitsbeginn schriftlich mitzuteilen, es sei denn, die Änderung erfolgte durch Änderung von gesetzlichen Bestimmungen oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung, auf die nach Abs. 5 verwiesen wurde.

(7) Hat das Dienstverhältnis bereits bei Inkrafttreten der Bestimmungen der Abs. 1 bis 6 bestanden, so ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen binnen zwei Monaten ein Dienstschein nach den Abs. 1 bis 3 auszuhändigen. Eine solche Verpflichtung des Dienstgebers besteht nicht, wenn ein früher ausgestellter Dienstschein oder ein schriftlicher Dienstvertrag alle nach diesen Bestimmungen erforderlichen Angaben enthält.

§ 8

Inhalt des Dienstvertrages

(1) Art und Ausmaß der Dienstleistung sowie des hierfür gebührenden Entgelts werden durch Vereinbarung bestimmt. In Ermangelung einer solchen sind den Umständen angemessene Arbeit und ebensolches Entgelt unter billiger Berücksichtigung des Ortsgebrauches zu leisten.

(2) Zum Entgelt im Sinne dieses Gesetzes gehören der Barlohn und die Naturalbezüge. Als Naturalbezüge sind insbesondere Kost, Bekleidung, Wohnung, Landnutzung, Viehhaltung und Deputate (Holz usw.) anzusehen.

§ 9

Dauer des Dienstvertrages

(1) Der Dienstvertrag kann abgeschlossen werden:

a) auf bestimmte Zeit,

b) auf unbestimmte Zeit.

(2) Der Dienstvertrag auf bestimmte Zeit endet mit dem Ablauf der Zeit, für die der Vertrag abgeschlossen worden ist.

(3) Wird nach Ablauf der Vertragsdauer der Dienstnehmer weiterbeschäftigt, so entsteht ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit; bis zum Abschluss eines neuen Dienstvertrages gelten die bisherigen Bedingungen weiter.

§ 10

Probendienstverhältnis

(1) Ein Probendienstverhältnis darf längstens auf die Dauer eines Monats eingegangen werden; es kann innerhalb dieser Zeit von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

(2) Läuft die Probezeit ohne Lösung des Dienstverhältnisses ab, so geht das Probendienstverhältnis mangels einer anderweitigen Vereinbarung in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit über.

§ 11

Teilzeitarbeit

(1) Teilzeitarbeit liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt

a) die gesetzliche regelmäßige Wochenarbeitszeit oder

b) eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere regelmäßige Wochenarbeitszeit oder

c) eine durch Dienstvertrag im Betrieb üblicherweise allgemein festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit, die kürzer als die regelmäßige Wochenarbeitszeit nach lit. a oder b ist, unterschreitet.

(2) Ausmaß und Lage der Arbeitszeit nach Abs. 1 und ihre Änderung sind zu vereinbaren, sofern sie nicht durch Betriebsvereinbarung festgesetzt werden.

(3) Abweichend vom Abs. 2 kann die Lage der Arbeitszeit vom Dienstgeber geändert werden, wenn

a) dies aus objektiven, in der Art der Arbeitsleistung gelegenen Gründen sachlich gerechtfertigt ist,

b) dem Dienstnehmer die Lage der Arbeitszeit für die jeweilige Woche mindestens zwei Wochen vorher mitgeteilt wird, sofern Normen der kollektiven Rechtsgestaltung nichts anderes bestimmen,

c) berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers dieser Einteilung nicht entgegenstehen und

d) keine Vereinbarung entgegensteht.

(4) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer sind zur Arbeitsleistung über das vereinbarte Ausmaß (Mehrarbeit) nur insoweit verpflichtet, als

a) gesetzliche Regelungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder der Dienstvertrag dies vorsehen,

b) ein erhöhter Arbeitsbedarf vorliegt und

c) berücksichtigungswürdige Interessen des Dienstnehmers nicht entgegenstehen.

(5) Bei Leistung von Mehrarbeit über das vereinbarte Ausmaß findet Abs. 4 lit. c in den Fällen des § 74 Abs. 5 keine Anwendung.

(6) Teilzeitbeschäftigte Dienstnehmer dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Dienstnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung.

(7) Sofern in Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder in Dienstverträgen Ansprüche nach dem Ausmaß der Arbeitszeit bemessen werden, ist bei Teilzeitbeschäftigung die regelmäßig geleistete Mehrarbeit zu berücksichtigen, dies insbesondere bei der Bemessung der Sonderzahlungen.

(8) Durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung können für spezifische wetterabhängige Erfordernisse abweichende Regelungen von den Bestimmungen des Abs. 2 und des Abs. 3 lit. b getroffen werden.

(9) Die Abs. 2 bis 5, 7 und 8 gelten nicht für Teilzeitbeschäftigungen nach den §§ 33 und 146.

§ 12

Dienstantritt

(1) Der Dienst ist vom Dienstnehmer zur vereinbarten Zeit und am vereinbarten Ort anzutreten. Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer zur vereinbarten Zeit in den Dienst aufzunehmen.

(2) Der Dienstnehmer ist berechtigt, den Dienst nicht anzutreten, der Dienstgeber ist berechtigt, den Dienstnehmer nicht zum Dienst zuzulassen, wenn nach Abschluss des Dienstvertrages Gründe neu aufgetreten oder bekannt geworden sind, die zu einer vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses berechtigen würden.

(3) Wenn ohne solche wichtige Gründe der Dienstnehmer den Dienst nicht antritt oder der Dienstgeber den Dienstnehmer nicht zum Dienst zulässt, finden die Bestimmungen dieses Gesetzes über eine ungerechtfertigte vorzeitige Lösung des Dienstverhältnisses Anwendung. Diese Regelung gilt auch für das Probendienstverhältnis.

§ 13

Allgemeine Pflichten des Dienstgebers und des Dienstnehmers

(1) Dienstgeber und Dienstnehmer sollen einander mit Achtung, gegenseitigem Verständnis und gutem Willen begegnen und sich füreinander als Mitarbeiter und miteinander dem gemeinsamen Betrieb verpflichtet fühlen.

(2) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Dienstnehmer dem Recht und der guten Sitte entsprechend in gesunden und kranken Tagen zu behandeln und die Arbeitsbedingungen gewissenhaft zu erfüllen. Er hat weiters die notwendigen Vorkehrungen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit des Dienstnehmers zu treffen; insbesondere hat er für die berufliche Ausbildung und den sittlichen Schutz des jugendlichen Dienstnehmers Sorge zu tragen.

(3) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, die ihm obliegenden Arbeiten mit Fleiß und Gewissenhaftigkeit zu leisten. Er hat in der ihm zugewiesenen Wohnung Ordnung und Reinlichkeit zu halten, die Wohnung und deren Einrichtung sowie die zur Ausführung seiner Arbeiten verwendeten Arbeitsmittel schonend zu benutzen, die Haustiere den tierschutzrechtlichen Vorschriften entsprechend zu behandeln. Er ist verpflichtet, dem Dienstgeber, dessen Familie und den Mitarbeitern gegenüber sich anständig und verträglich zu benehmen.

§ 14

Entgelt, allgemeine Bestimmungen

(1) Art und Höhe des Entgelts und die Entrichtung werden durch Vereinbarung bestimmt. Mangels einer solchen ist ein den Umständen angemessenes ortsübliches Entgelt zu leisten.

(2) Auf jeden Fall wird das bereits verdiente Entgelt mit Beendigung des Dienstverhältnisses fällig und sind Rückbehaltungen des Arbeitslohnes unzulässig. Eine Aufrechnung gegenüber einer Lohnforderung darf nur im Umfang des § 293 Abs. 3 der Exekutionsordnung erfolgen.

(3) Dem Dienstnehmer ist eine Abrechnung, aus der die Berechnung der Höhe des Entgelts zu ersehen ist,

mindestens einmal monatlich sowie dann auszufolgen, wenn sich dessen Höhe ändert. Für Betriebe mit weniger als fünf Dienstnehmern kann durch Kollektivvertrag eine hievon abweichende Regelung getroffen werden.

(4) Bei jeder Art der Entlohnung ist dem Dienstnehmer auf sein Verlangen ein der geleisteten Arbeit und seinen Auslagen entsprechender Vorschuss vor Fälligkeit der Entlohnung zu gewähren.

§ 15

Ansprüche gegen ausländische Dienstgeber ohne Sitz in Österreich

(1) Beschäftigt ein Dienstgeber ohne Sitz in Österreich, der nicht Mitglied einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft in Österreich ist, einen Dienstnehmer mit gewöhnlichem Arbeitsort in Österreich, so hat dieser Dienstnehmer Anspruch zumindest auf jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort vergleichbaren Dienstnehmern von vergleichbaren Dienstgebern gebührt.

(2) Abs. 1 gilt unbeschadet des auf das Dienstverhältnis anzuwendenden Rechts auch für einen Dienstnehmer, der von einem Dienstgeber ohne Sitz in Österreich für Arbeiten, die insgesamt länger als einen Monat dauern, im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung oder zur Erbringung einer fortgesetzten Arbeitsleistung nach Österreich entsandt wird.

§ 16

Barlohn

(1) Der Barlohn ist der Vereinbarung entsprechend zu bezahlen. Mangels einer Vereinbarung sind ein nach Tagen bemessener Barlohn wöchentlich, alle übrigen Bezüge monatlich im Nachhinein auszuzahlen.

(2) Akkord-, Stück- oder Gedinglöhne, akkordähnliche oder sonstige leistungsbezogene Prämien oder Entgelte werden mangels Vereinbarung nach Fertigstellung der Arbeit fällig und sind spätestens binnen zwei Wochen auszuzahlen. Der Anspruch nach § 14 Abs. 4 bleibt unberührt.

§ 17

Sonderzahlungen

(1) Neben dem laufenden Entgelt gebührt dem Dienstnehmer ein Urlaubszuschuss und ein Weihnachtsgeld (Sonderzahlungen).

(2) Beginnt oder endet das Dienstverhältnis während des Kalenderjahres, so gebühren dem Dienstnehmer die Sonderzahlungen (Abs. 1) entsprechend der im Kalenderjahr zurückgelegten Dienstzeit anteilmäßig, sofern nicht durch Kollektivvertrag abweichende Vereinbarun-

gen getroffen werden. Diese Ansprüche gebühren nicht im Falle des unbegründeten vorzeitigen Austrittes.

(3) Dienstnehmern, deren Arbeitszeit bei demselben Dienstgeber wegen Inanspruchnahme der Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung auf ein nach den dafür geltenden Vorschriften zulässiges Ausmaß vermindert wird, gebühren im Kalenderjahr der Umstellung sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 des Einkommensteuergesetzes 1988 – EStG 1988, BGBl. Nr. 400, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 106/1999, in dem der Vollzeitbeschäftigung und der Beschäftigung mit verminderter Arbeitszeit entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

§ 18

Naturalbezüge

(1) Die als Teil des Entgelts zu leistenden Naturalien (Deputate) sind in Waren einwandfreier Beschaffenheit, ortsüblicher Art und Güte zu gewähren. Sie sind, sofern nichts anderes vereinbart wurde oder sofern nicht deren Art und Gebrauch eine frühere oder spätere Ausfolgung erfordern, in der Regel monatlich im Vorhinein zu entrichten. Auf Verlangen des Dienstnehmers können sie in Geld abgelöst werden.

(2) Der Anteil der Naturalbezüge am Gesamtlohn ist für Dienstnehmer mit Familie unter angemessener Rücksichtnahme auf die Anzahl der Mitbeschäftigten und der nicht arbeitsfähigen Familienangehörigen des Dienstnehmers festzulegen.

(3) Bei Lösung des Dienstverhältnisses vor Ablauf der vereinbarten Dauer sind die Naturalbezüge im Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zu leisten; ist ein Einvernehmen nicht herzustellen, so sind die Naturalbezüge in Geld abzulösen.

(4) Für die Bewertung der Naturalbezüge gelten die für die Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(5) Die Deputate sind den teilzeitbeschäftigten Dienstnehmern in jenem Verhältnis zu gewähren, das dem Verhältnis der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit im Sinne des § 11 Abs. 1 entspricht. Bei unteilbaren Naturalbezügen (z. B. Dienstwohnung) kann anderes vereinbart werden.

§ 19

Wohnung

(1) Die dem Dienstnehmer bereitgestellte Wohnung soll diesem und seinen Angehörigen ein, guter bäuerlicher Wohnkultur entsprechend, ausreichendes, zweckmäßiges, reinliches und wohnliches Heim bieten. Sie

muss den Erfordernissen der Gesundheit und der Sittlichkeit sowie den baupolizeilichen Vorschriften entsprechen und hat angemessene sanitäre Anlagen aufzuweisen.

(2) Den Dienstnehmern mit Familie sind bei Bedarf nach Art und Anzahl entsprechende Wohnräume bereitzustellen, die ein nach Anzahl und Geschlecht der Kinder und der weiteren Familienangehörigen ausreichendes und sittlich einwandfreies Wohnen ermöglichen.

(3) Die Wohnräume aller Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, müssen die notwendigen Einrichtungsgegenstände enthalten und verschließbar sein. Für die ortsüblich ausreichende Beleuchtung und Beheizung hat der Dienstgeber auf eigene Rechnung Sorge zu tragen. Dienstnehmer verschiedenen Geschlechtes sind in getrennten Wohnräumen unterzubringen.

(4) Der Dienstgeber kann auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion durch die Bezirksverwaltungsbehörde verhalten werden, für Wohnräume, die in ihrer Art und ihrer Anzahl diesen Bestimmungen nicht entsprechen, innerhalb einer Frist bestimmte Maßnahmen zu treffen und eine entsprechende Ausgestaltung und Verbesserung dieser Wohnräume durchzuführen. Kommt der Dienstgeber dieser Aufforderung innerhalb der festgesetzten Frist nicht nach, so kann ihm von der Bezirksverwaltungsbehörde die Beschäftigung von Dienstnehmern untersagt werden, soweit die vorhandenen einwandfreien Wohnräume nicht ausreichen.

§ 20

Räumung der Wohnung bei Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Dienstnehmer, die keinen eigenen Haushalt führen, haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen einem Monat nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen.

(2) Dienstnehmer mit eigenem Haushalt haben eine von ihnen innegehabte Dienstwohnung binnen drei Monaten nach Beendigung des Dienstverhältnisses zu räumen. Stirbt der Dienstnehmer, so haben die hinterbliebenen Familienangehörigen, die mit ihm im gemeinsamen Haushalt lebten, die Wohnung binnen drei Monaten zu räumen.

(3) Das Exekutionsgericht hat dem Verpflichteten einen Aufschub der zwangsweisen Räumung von höchstens drei Monaten zu bewilligen, wenn dieser sonst der Gefahr der Obdachlosigkeit ausgesetzt wäre. Den Hinterbliebenen von Gefallenen oder Vermissten, von Opfern politischer Verfolgung oder von tödlich verun-

glückten Angehörigen des Betriebes kann unter den gleichen Voraussetzungen ein zweiter Aufschub bewilligt werden.

(4) Kranke und Dienstnehmerinnen während der Schutzfrist (§§ 135 Abs. 1 und 138 Abs. 1) dürfen bei Beendigung des Dienstverhältnisses erst dann durch Zwangsvollstreckung zur Räumung der Wohnung verhalten werden, wenn sie die Wohnung laut ärztlichem Zeugnis ohne Gefährdung ihrer Gesundheit oder der Gesundheit ihres Kindes verlassen können.

(5) Wird die Dienstwohnung nicht mit Beendigung des Dienstverhältnisses geräumt, sondern die Räumung nach den Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 aufgeschoben, so gilt dieser Aufschub auch für die Räumung der Wirtschaftsgebäude (Ställe, Scheunen).

§ 21

Landnutzung, Viehhaltung

(1) Werden als Teil des Naturallohnes Landnutzung und Viehhaltung gewährt, so richten sich Art, Beschaffenheit und Ausmaß dieser Naturalbezüge nach der Vereinbarung oder mangels einer solchen nach dem Ortsgebrauch.

(2) Wurden dem Dienstnehmer Deputatgrundstücke zugewiesen und endet das Dienstverhältnis vor der Ernte, so gebührt ihm jener Teil des Ernteertrages, der dem Verhältnis der zurückgelegten Dienstzeit zur Dienstdauer, für welche die Landnutzung gewährt wird, entspricht. Wenn das Deputatgrundstück ausschließlich vom Dienstnehmer bestellt wurde, so gebührt diesem der volle Ernteertrag.

(3) Der Anspruch des Dienstnehmers auf den verhältnismäßigen Anteil des Ernteertrages wird im Fall einer früheren Auflösung des Dienstverhältnisses zwei Wochen nach Einbringung der Ernte fällig. Anstelle des gebührenden Ernteertrages kann der Dienstnehmer eine entsprechende Vergütung in Geld verlangen.

(4) Der Anspruch auf Landnutzung und Viehhaltung im Sinne der Abs. 1 bis 3 wird durch eine Dienstverhinderung im Sinne des § 22 nicht berührt.

§ 22

Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung

(1) Wird ein Dienstnehmer durch Krankheit (Unglücksfall) an der Dienstleistung verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, so behält er nach einer

Dauer des Dienstverhältnisses von	seinen Anspruch auf das Entgelt von
2 Wochen	4 Wochen
5 Jahren	6 Wochen
15 Jahren	8 Wochen
25 Jahren	10 Wochen

(2) Kur- und Erholungsaufenthalte, Aufenthalte in Heil- und Pflegeanstalten, Rehabilitationszentren und Rekonvaleszentenheimen, die aus Gründen der Erhaltung, Besserung oder Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit von einem Sozialversicherungsträger, vom Bundesminister für Arbeit, Gesundheit und Soziales im Rahmen der opferfürsorgerechtl. Heilfürsorge, von einem Bundessozialamt oder einer Landesregierung aufgrund eines Behindertengesetzes auf deren Rechnung bewilligt oder angeordnet wurden, sind unbeschadet allfälliger Zuzahlungen durch den Versicherten (Beschädigten) der Dienstverhinderung nach Abs. 1 gleichzuhalten.

(3) Für die Bemessung der Dauer des Anspruches nach Abs. 1 sind Arbeitszeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils 60 Tage aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers oder einen Austritt ohne wichtigen Grund oder eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(4) Wenn innerhalb eines halben Jahres nach Wiederaufnahme der Arbeit neuerlich eine Dienstverhinderung wegen Krankheit (Unglücksfall) eintritt, so ist zunächst ein allfälliger Restanspruch nach Abs. 1 zu verbrauchen. Soweit die Gesamtdauer der Dienstverhinderungen die Anspruchsdauer nach Abs. 1 übersteigt, gebühren noch 40 v. H. des Entgelts für die halben Zeiträume nach Abs. 1.

(5) Wird ein Dienstnehmer durch Arbeitsunfall oder Berufskrankheit im Sinne der Vorschriften über die gesetzliche Unfallversicherung an der Leistung seiner Dienste verhindert, ohne dass er die Verhinderung vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt hat, so behält er seinen Anspruch auf das Entgelt ohne Rücksicht auf andere Zeiten einer Dienstverhinderung bis zur Dauer von acht Wochen. Der Anspruch auf das Entgelt erhöht sich auf die Dauer von zehn Wochen, wenn das Dienstverhältnis 15 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Bei wiederholten Dienstverhinderungen, die im unmittelbaren ursächlichen Zusammenhang mit einem Arbeitsunfall oder einer Berufskrankheit stehen, be-

steht ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts innerhalb eines Dienstjahres nur insoweit, als die Dauer des Anspruches nach dem ersten oder zweiten Satz noch nicht erschöpft ist. Ist ein Dienstnehmer gleichzeitig bei mehreren Dienstgebern beschäftigt, so entsteht ein Anspruch nach diesem Absatz nur gegenüber jenem Dienstgeber, bei dem die Dienstverhinderung im Sinne dieses Absatzes eingetreten ist; gegenüber den anderen Dienstgebern entstehen Ansprüche nach Abs. 1.

(6) Im Abs. 2 genannte Aufenthalte, die wegen eines Arbeitsunfalles oder einer Berufskrankheit bewilligt oder angeordnet werden, sind einer Dienstverhinderung nach Abs. 5 gleichzuhalten.

(7) Die Leistungen für die im Abs. 2 genannten Aufenthalte gelten auch dann als auf Rechnung einer im Abs. 2 genannten Stelle erbracht, wenn hiezu ein Kostenzuschuss mindestens in der halben Höhe der nach § 45 Abs. 1 des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes – ASVG, BGBl. Nr. 189/1955, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 179/1999, geltenden Höchstbeitragsgrundlage für jeden Tag des Aufenthaltes gewährt wird.

§ 23

Höhe des fortzuzahlenden Entgelts

(1) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf wegen einer Dienstverhinderung für die Anspruchsdauer nach § 22 nicht gemindert werden.

(2) In allen anderen Fällen bemisst sich der Anspruch nach § 22 nach dem regelmäßigen Entgelt.

(3) Als regelmäßiges Entgelt im Sinne des Abs. 2 gilt das Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn keine Dienstverhinderung eingetreten wäre.

(4) Sind im Entgelt Naturalbezüge enthalten, so sind sie mit den für die Sozialversicherung geltenden Bewertungsätzen in Geld abzulösen, wenn sie während der Dienstverhinderung nicht gewährt oder nicht in Anspruch genommen werden.

(5) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten bemisst sich das fortzuzahlende Entgelt nach dem Durchschnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeiten.

(6) Durch Kollektivvertrag kann geregelt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Entgelt anzusehen sind und welche Berechnungsart für die Ermittlung der Höhe des Entgelts abweichend von den Bestimmungen der Abs. 3 bis 5 anzuwenden ist.

§ 24

Mitteilungs- und Nachweispflicht

(1) Der Dienstnehmer ist verpflichtet, ohne Verzug die Dienstverhinderung dem Dienstgeber bekannt zu geben und auf Verlangen des Dienstgebers, das nach angemessener Zeit wiederholt werden kann, eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers oder des behandelnden Arztes über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Diese Bestätigung hat einen Vermerk darüber zu enthalten, dass dem zuständigen Krankenversicherungsträger eine Arbeitsunfähigkeitsanzeige mit Angabe über Beginn, voraussichtliche Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit übermittelt wurde.

(2) Wird der Dienstnehmer durch den Kontrollarzt des zuständigen Krankenversicherungsträgers für arbeitsfähig erklärt, so ist der Dienstgeber von diesem Krankenversicherungsträger über die Gesundheitschreibung sofort zu verständigen. Diese Pflicht zur Verständigung besteht auch, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

(3) In den Fällen des § 22 Abs. 2 und 6 hat der Dienstnehmer eine Bescheinigung über die Bewilligung oder Anordnung sowie über den Zeitpunkt des in Aussicht genommenen Antrittes und die Dauer der Arbeitsverhinderung begründenden Aufenthaltes vor dessen Antritt vorzulegen.

(4) Kommt ein Dienstnehmer einer seiner Verpflichtungen nach Abs. 1 oder 3 nicht nach, so verliert er für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf Entgelt. Das gleiche gilt, wenn sich der Dienstnehmer ohne Vorliegen eines wichtigen Grundes der für ihn vorgesehenen ärztlichen Untersuchung beim zuständigen Krankenversicherungsträger nicht unterzieht.

§ 25

Beendigung des Dienstverhältnisses

Wird der Dienstnehmer während einer Dienstverhinderung im Sinne des § 22 gekündigt, ohne wichtigen Grund vorzeitig entlassen oder trifft den Dienstgeber ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers, so bleibt der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach § 22 Abs. 1 und 5 vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

§ 26

Günstigere Regelungen für die Entgeltfortzahlung

(1) Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Dienstverträge, die den Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bei Dienstverhinderung durch Krankheit (Unglücksfall) sowie Arbeitsunfall oder Berufskrankheit hinsichtlich Wartezeit, Verschuldensgrad oder Anspruchsdauer günstiger regeln, bleiben unberührt. Jedoch gilt für die Anspruchsdauer § 22 anstelle anderer Regelungen.

(2) Der Dienstnehmer behält ferner den Anspruch auf das Entgelt für die tatsächliche Dauer der Dienstverhinderung, jedoch höchstens auf die Dauer von einer Woche, wenn er durch andere wichtige, seine Person betreffende Gründe ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert ist.

(3) Wichtige Gründe der Dienstverhinderung sind insbesondere:

- a) schwere Erkrankung oder Todesfall des Gatten, der Kinder, der Eltern oder Schwiegereltern,
- b) notwendige Betreuung eines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) bis zum zwölften Lebensjahr infolge Ausfalls der ständigen Betreuungsperson durch Erkrankung, Tod, Aufenthalt in einer Heil- oder Pflegeanstalt, Verbüßen einer Freiheitsstrafe,
- c) eigene Hochzeit oder Hochzeit der Kinder,
- d) Niederkunft der Gattin,
- e) Begräbnis des Gatten (der Gattin), der Kinder, der Eltern, der Schwiegereltern oder der Geschwister,
- f) Aufsuchen des Arztes oder des Zahnbehandlers,
- g) Vorladung vor Gerichte, sonstige Behörden und öffentliche Ämter, sofern der Dienstnehmer keinen Anspruch auf Ersatz des Verdienstentganges hat,
- h) Wohnungswechsel,
- i) Teilnahme an Sitzungen und Tagungen als Mitglied öffentlich-rechtlicher Körperschaften,
- j) Ausübung des Wahlrechtes.

§ 27

Karenzurlaub für Väter

(1) Dem männlichen Dienstnehmer ist auf sein Verlangen ein Urlaub gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres seines Kindes zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt, das Kind überwiegend selbst betreut und

a) die Mutter einen Anspruch auf Karenzurlaub aus Anlass der Mutterschaft nach österreichischen Rechtsvorschriften hat oder

b) die Mutter keinen Anspruch auf Karenzurlaub hat, jedoch infolge Erwerbstätigkeit an der Betreuung des Kindes verhindert ist.

Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. Im Falle der lit. a gebührt der Karenzurlaub nur für jenen Zeitraum, für den die Mutter keinen Karenzurlaub in Anspruch nimmt.

(2) Anspruch auf Karenzurlaub unter den im Abs. 1 genannten Voraussetzungen haben auch männliche Dienstnehmer, die

a) allein oder mit ihrer Ehegattin ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt angenommen haben (Adoptivväter);

b) ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, in der Absicht, es an Kindes statt anzunehmen, in unentgeltliche Pflege übernommen haben (Pflegeväter).

(3) Der männliche Dienstnehmer kann neben seinem karenzierten Dienstverhältnis eine geringfügige Beschäftigung im Sinne des § 5 Abs. 2 ASVG ausüben. Eine Verletzung der Arbeitspflicht bei dieser geringfügigen Beschäftigung hat keine Auswirkungen auf das karenzierte Dienstverhältnis. Die Arbeitsleistung im Rahmen der geringfügigen Beschäftigung ist zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber vor jedem Arbeitseinsatz zu vereinbaren.

§ 28

Beginn und Dauer des Karenzurlaubes

(1) In den Fällen des § 27 Abs. 1 lit. a beginnt der Karenzurlaub

a) mit dem Ablauf eines Beschäftigungsverbotes der Mutter nach der Geburt eines Kindes nach den mütter-schutzrechtlichen oder nach gleichartigen österreichischen Rechtsvorschriften oder

b) mit dem auf den Ablauf des Karenzurlaubes der Mutter folgenden Tag.

(2) In den Fällen des § 27 Abs. 1 lit. b beginnt der Karenzurlaub des Dienstnehmers frühestens zu dem Zeitpunkt, zu dem ein Beschäftigungsverbot nach § 138 Abs. 1 enden würde. Gilt für die Mutter das Betriebs-hilfegesetz, BGBl. Nr. 359/1982, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 47/1997, und verkürzt sich die Achtwochenfrist vor der Entbindung, so beginnt der Karenzurlaub frühestens mit dem im § 3 Abs. 1 vierter Satz des Betriebshilfegesetzes genannten Zeitpunkt.

(3) In den Fällen des § 27 Abs. 2 lit. a und b beginnt der Karenzurlaub mit dem Tag der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege oder im Anschluss an den Karenzurlaub der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter.

(4) Der Karenzurlaub muss mindestens drei Monate dauern. In den Fällen des Abs. 3 kann diese Dauer unterschritten werden, wenn der Zeitraum zwischen der Annahme an Kindes statt oder der Übernahme in unentgeltliche Pflege und dem ersten Geburtstag des Kindes weniger als drei Monate beträgt und der Karenzurlaub für den gesamten Zeitraum in Anspruch genommen wird.

(5) Der Karenzurlaub endet vorzeitig, wenn der gemeinsame Haushalt des Vaters mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes durch den Vater beendet wird und der Dienstgeber den vorzeitigen Antritt des Dienstes verlangt.

§ 29

Melde- und Nachweispflichten

(1) Der männliche Dienstnehmer hat den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber bei sonstigem Verlust des Anspruches

a) spätestens vier Wochen nach der Geburt,

b) bei Annahme an Kindes statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege unverzüglich bekannt zu geben und gleichzeitig die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(2) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes auszustellen.

(3) Der männliche Dienstnehmer hat die Aufhebung des gemeinsamen Haushaltes mit dem Kind oder die Beendigung der überwiegenden Betreuung des Kindes seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und auf dessen Verlangen den Dienst wieder anzutreten.

§ 30

Karenzurlaub bei Verhinderung der Mutter

(1) Ist die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit an der Betreuung des Kindes verhindert, so ist dem Dienstnehmer (Vater, Adoptiv- oder Pflegevater im Sinne des § 27) auf sein Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, jedenfalls ein Karenzurlaub zu gewähren, wenn er mit dem Kind im gemeinsamen Haushalt lebt und das Kind überwiegend selbst betreut.

(2) Der männliche Dienstnehmer hat den Beginn und die voraussichtliche Dauer des Karenzurlaubes seinem Dienstgeber unverzüglich bekannt zu geben und gleichzeitig die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

(3) Der Anspruch nach Abs. 1 steht auch dann zu, wenn der Dienstnehmer bereits einen Karenzurlaub verbraucht oder eine Teilzeitbeschäftigung angetreten oder beendet oder für einen späteren Zeitpunkt einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung angemeldet hat. § 31 ist anzuwenden.

§ 31

Kündigungs- und Entlassungsschutz

(1) Der Dienstnehmer, der einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes im ersten Lebensjahr des Kindes in Anspruch nimmt, darf nicht gekündigt und nur aus den im § 39 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden. Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe eines Karenzurlaubes nach § 29 oder § 30 Abs. 2, jedoch nicht vor der Geburt des Kindes, und endet vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes. Nimmt auch die Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter einen Karenzurlaub in Anspruch, so endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes. Bei Teilzeitbeschäftigung wegen Geburt eines Kindes oder bei Verhinderung der Mutter endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung.

(2) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes durch den männlichen Dienstnehmer im zweiten Lebensjahr des Kindes oder bei Teilzeitbeschäftigung im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes kann eine Kündigung bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur nach vorheriger Zustimmung des Gerichtes ausgesprochen werden, wenn die Klage auf Zustimmung zur Kündigung nach dem Ablauf des ersten Lebensjahres des Kindes eingebracht wurde und der Dienstgeber den Nachweis erbringt, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betriebliche Interessen nachteilig berühren, oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist und die Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses dem Dienstgeber unzumutbar ist. Der Dienstnehmer kann

im zweiten, dritten oder vierten Lebensjahr des Kindes bis vier Wochen nach Ende des Karenzurlaubes oder der Teilzeitbeschäftigung nur aus den im § 39 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

(3) Endet der Karenzurlaub nach § 28 Abs. 5 vorzeitig, so endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz jedenfalls vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes.

§ 32

Anwendung sonstiger Vorschriften

(1) Für den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988, und für Rechtsansprüche des Dienstnehmers, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, gilt § 145 Abs. 2 und 3, und für den Anspruch auf eine Dienst-(Werks-)Wohnung gilt § 147.

(2) Fallen in ein Kalenderjahr auch Zeiten einer Teilzeitbeschäftigung, so gebühren sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in dem der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung entsprechenden Ausmaß im Kalenderjahr.

§ 33

Teilzeitbeschäftigung

(1) Die Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für den Dienstnehmer zuständiger Betriebsrat besteht, ist dieser auf Verlangen des Dienstnehmers den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Der männliche Dienstnehmer kann bis zum Ablauf des vierten Lebensjahres des Kindes eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen der Abs. 1, 5 und 6 in Anspruch nehmen, wenn kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wird. Nimmt gleichzeitig auch die Mutter Teilzeitbeschäftigung in Anspruch, so besteht der Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Wird nur im ersten Lebensjahr des Kindes ein Karenzurlaub in Anspruch genommen, so hat der Dienstnehmer Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung

a) bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, wenn gleichzeitig auch die Mutter eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nimmt, oder

b) bis zum Ablauf des dritten Lebensjahres des Kindes, wenn entweder nur der Vater oder beide Elternteile abwechselnd eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen.

(4) Bei Annahme an Kindes statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege mit Adoptionsabsicht gelten die für die leiblichen Eltern geltenden Bestimmungen.

(5) Der Dienstnehmer hat die Inanspruchnahme, die Dauer, das Ausmaß und die Lage der Teilzeitbeschäftigung seinem Dienstgeber bekannt zu geben.

(6) Kommt keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Dienstgeber auf Einwilligung einer Teilzeitbeschäftigung einschließlich Beginn, Dauer, Ausmaß und Lage klagen.

(7) Der Dienstgeber hat dem Dienstnehmer auf dessen Verlangen eine Bestätigung über den Beginn und die Dauer der Teilzeitbeschäftigung oder die Nichtinanspruchnahme der Teilzeitbeschäftigung auszustellen. Diese Bestätigung ist auch vom Dienstnehmer zu unterfertigen.

(8) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz beginnt mit der Bekanntgabe der Verkürzung der Arbeitszeit nach Abs. 5, jedoch nicht vor der Geburt des Kindes, und endet vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites nach Abs. 6, wenn der Dienstnehmer die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

(9) Die §§ 31 Abs. 2 und 3 und 32 sind anzuwenden.

§ 34

Karenzurlaub ohne Teilzeitbeschäftigung

(1) Hat der Dienstgeber der Mutter, Adoptiv- oder Pflegemutter eine Teilzeitbeschäftigung abgelehnt und nimmt die Mutter keinen Karenzurlaub für diese Zeit in Anspruch, so kann der Dienstnehmer für diese Zeit, längstens bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub in Anspruch nehmen.

(2) Der Dienstnehmer hat den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes unverzüglich nach der Ablehnung der Teilzeitbeschäftigung durch den Dienstgeber der Mutter bekannt zu geben und die anspruchsbegründenden Umstände nachzuweisen.

§ 35

Enden des Dienstverhältnisses

(1) Dienstverhältnisse, die auf bestimmte Zeit abgeschlossen werden, enden mit dem Ablauf der Zeit.

(2) Dienstverhältnisse auf unbestimmte Zeit enden durch Kündigung.

(3) Die einvernehmliche Lösung des Dienstverhältnisses wird durch die Bestimmungen der Abs. 1 und 2 nicht berührt.

§ 36

Kündigungsfristen

(1) Dienstverhältnisse, die auf unbestimmte Zeit eingegangen sind, können beiderseits unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen zum Monatsende gekündigt werden.

(2) Hat ein Dienstverhältnis bereits ein Jahr gedauert, so erhöht sich die Kündigungsfrist auf einen Monat. Nach fünf Dienstjahren erhöht sich die Kündigungsfrist auf zwei Monate, nach 15 Dienstjahren auf drei Monate.

§ 37

Kündigungsbeschränkungen

(1) Hat ein Dienstverhältnis, das auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, ununterbrochen vom Beginn der Anbauzeit (im Forstbetrieb: der Schlägerungsarbeiten) bis zum Abschluss der Erntezeit (im Forstbetrieb: der Bringungsarbeiten) gedauert, so darf es, ausgenommen aus wichtigen Gründen, die eine vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses von Seiten des Dienstgebers rechtfertigen, vom Dienstgeber erst zum Ende des Kalenderjahres (im Forstbetrieb: zum Beginn der neuen Schlägerungsperiode) unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Hat ein Dienstverhältnis, das auf unbestimmte Zeit eingegangen wurde, während der arbeitsschwachen Zeit gedauert, so darf es vom Dienstnehmer außer aus wichtigen Gründen, die seinen vorzeitigen Austritt rechtfertigen, erst zum Abschluss der Erntearbeiten (im Forstbetrieb: der Schlägerungs- und Bringungsarbeiten) unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 38

Vorzeitiger Austritt

Das Dienstverhältnis kann vom Dienstnehmer, wenn es auf bestimmte Zeit eingegangen war, vor Ablauf dieser Zeit, sonst ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist, aus wichtigen Gründen jederzeit aufgelöst werden, insbesondere dann, wenn

a) der Dienstnehmer zur Fortsetzung seiner Dienstleistung unfähig ist oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit oder Sittlichkeit nicht fortsetzen kann,

b) dem Dienstnehmer unvorhergesehene Veränderungen in seinen Familienverhältnissen die Fortsetzung des Dienstverhältnisses ohne erheblichen Schaden unmöglich machen,

c) dem Dienstnehmer die Fortsetzung des Dienstverhältnisses billigerweise nicht zugemutet werden kann, weil sich ihm die Möglichkeit bietet, sich wirtschaftlich selbständig zu machen,

d) der Dienstnehmer die für die Erlangung der Alterspension oder der vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung erforderliche Altersgrenze erreicht oder überschritten hat,

e) der Dienstgeber das dem Dienstnehmer gebührende Entgelt schmälert oder vorenthält, die verabreichte Kost oder die zugewiesene Unterkunft ungesund oder unzureichend ist, die nach § 19 Abs. 4 dem Dienstgeber gestellte Frist nutzlos verstrichen ist oder sonstige wesentliche Vertragsbestimmungen vom Dienstgeber nicht eingehalten werden,

f) der Dienstgeber sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit, des religiösen Empfindens oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstnehmer oder dessen Familienangehörige zu Schulden kommen lässt oder sich weigert, ihn oder dessen Familienangehörige gegen solche Handlungen eines Familienangehörigen des Dienstgebers oder eines Mitarbeiters zu schützen,

g) der Dienstgeber den ihm zum Schutz des Lebens, der Gesundheit oder der Sittlichkeit des Dienstnehmers gesetzlich obliegenden Pflichten nicht nachkommt.

§ 39

Entlassung

Das Dienstverhältnis kann vom Dienstgeber, gleichgültig ob es auf bestimmte oder unbestimmte Zeit eingegangen ist, ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist aus wichtigen Gründen insbesondere dann gelöst werden, wenn der Dienstnehmer

a) sich eines Verbrechens oder einer anderen strafbaren Handlung aus Gewinnsucht oder gegen die öffentliche Sittlichkeit schuldig macht,

b) sich trotz mehrmaliger Ermahnung während der Arbeitszeit dem Trunk ergibt,

c) ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt,

d) trotz Verwarnung mit Feuer und Licht unvorsichtig umgeht,

e) sich Tätlichkeiten, eine Verletzung der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Beauftragte, Familienangehörige oder gegen Mitarbeiter zu Schulden kommen lässt,

f) Eigentum des Dienstgebers oder dessen Familienangehöriger oder in deren Gewahrsam befindliche Sachen vorsätzlich oder wiederholt grob fahrlässig beschädigt oder wenn aus grober Fahrlässigkeit des Dienstnehmers beträchtlicher Schaden entstanden ist,

g) die Arbeit beharrlich verweigert,

h) die Bescheinigung nach § 84 arglistig beschafft oder missbräuchlich verwendet.

§ 40

Rechtsfolgen der vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Wenn der Dienstgeber den Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig entlässt oder wenn ihn ein Verschulden am vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers trifft, behält dieser unbeschadet der Forderung auf weiter gehenden Schadenersatz seine vertragsmäßigen Ansprüche auf das Entgelt für den Zeitraum, der bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses durch Ablauf der bestimmten Vertragszeit oder durch ordnungsgemäße Kündigung durch den Dienstgeber hätte verstreichen müssen. Soweit das Entgelt Naturalbezüge umfasst, ist deren Wert in Geld zu vergüten, wenn und insoweit die Naturalleistung nicht möglich ist. Der Dienstnehmer muss sich auf das Entgelt anrechnen lassen, was er infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderweitige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt hat.

(2) Soweit der im Abs. 1 genannte Zeitraum drei Monate nicht übersteigt, kann der Dienstnehmer das ganze für diese Zeit gebührende Entgelt ohne Abzug sofort, für den restlichen, über drei Monate hinausgehenden Zeitraum zu den durch Vereinbarung oder durch dieses Gesetz bestimmten Terminen fordern.

§ 41

Ersatzanspruch

(1) Wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder wenn ihn ein Verschulden an der Entlassung trifft, steht dem Dienstgeber der Anspruch auf Ersatz des ihm dadurch verursachten Schadens zu.

(2) Für die schon bewirkten Leistungen, deren Entgelt noch nicht fällig ist, steht dem Dienstnehmer ein Anspruch auf den entsprechenden Teil des Entgelts zu.

§ 42

Verschulden

(1) Trifft beide Teile ein Verschulden am Rücktritt oder an der vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses, so hat der Richter nach freiem Ermessen zu entscheiden, ob, wem und in welcher Höhe billigerweise ein Ersatz gebührt.

(2) Schadenersatzansprüche wegen vorzeitiger Auflösung eines Dienstverhältnisses im Sinne der §§ 40 und 41 müssen bei sonstigem Ausschluss binnen sechs

Monaten nach Ablauf des Tages, an dem sie erhoben werden konnten, gerichtlich geltend gemacht werden.

§ 43

Abfertigung

(1) War der Dienstnehmer durch eine bestimmte Zeit ununterbrochen bei demselben Dienstgeber oder in demselben Betrieb beschäftigt, so gebührt ihm bei Auflösung des Dienstverhältnisses oder, wenn dieses unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung bei demselben Dienstgeber mit einem nach den dafür geltenden Vorschriften verminderten Arbeitsausmaß fortgesetzt wird, eine Abfertigung. Diese beträgt nach drei vollendeten Dienstjahren 12 v. H. des Jahresentgelts und erhöht sich für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 4 v. H. bis zum vollendeten 25. Dienstjahr. Ab dem vollendeten 40. Dienstjahr erhöht sich die Abfertigung für jedes weitere vollendete Dienstjahr um 3 v. H. Hat der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme der Gleitpension zum Zeitpunkt der Herabsetzung des Arbeitsausmaßes einen Abfertigungsanspruch im Höchstausmaß der aufgrund Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Einzelarbeitsvertrag gebührenden Abfertigung erhalten, so entsteht während des bei demselben Dienstgeber mit verminderter Arbeitszeit fortgesetzten Dienstverhältnisses kein weiterer Abfertigungsanspruch.

(2) Das Jahresentgelt umfasst den Barlohn und die Naturalbezüge. Im Falle einer Ablösung der Naturalbezüge in Geld gelten für deren Bewertung die für die Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(3) Der Anspruch auf Abfertigung besteht nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt, wenn ihn ein Verschulden an der vorzeitigen Entlassung trifft oder wenn er selbst kündigt.

(4) Der Anspruch auf Abfertigung bleibt erhalten, wenn

a) Dienstnehmer ab Erreichung der für die (vorzeitige) Alterspension erforderlichen Altersgrenze oder wegen Inanspruchnahme einer Pension aus einem Versicherungsfall der geminderten Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder einer vorzeitigen Alterspension wegen geminderter Arbeitsfähigkeit aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung oder

b) weibliche Dienstnehmer

1. spätestens sechs Monate nach ihrer Verehelichung oder der Geburt eines Kindes,

2. spätestens drei Monate nach der Annahme eines Kindes, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt oder nach der Übernahme eines solchen Kindes in unentgeltliche Pflege,

3. bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes spätestens sechs Wochen nach dessen Beendigung oder

4. während der Inanspruchnahme einer Teilzeitbeschäftigung

das Dienstverhältnis auflösen. Der Anspruch auf Abfertigung bleibt weiters erhalten, wenn der Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung das Dienstverhältnis auflöst oder mit einem nach den dafür geltenden Vorschriften verminderten Arbeitsausmaß fortsetzt. Die Inanspruchnahme der Gleitpension ist hinsichtlich der Abfertigungsansprüche, die auf Normen der kollektiven Rechtsgestaltung beruhen, der Inanspruchnahme einer vorzeitigen Alterspension bei langer Versicherungsdauer gleichzuhalten. Sofern der Dienstnehmer bei Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung im Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein nach den dafür geltenden Vorschriften zulässiges Ausmaß eine Abfertigung erhalten hat, sind die bis zu diesem Zeitpunkt zurückgelegten Dienstzeiten für einen weiteren Abfertigungsanspruch nicht zu berücksichtigen.

(5) Abs. 4 lit. b Z. 2 bis 4 gilt auch für männliche Dienstnehmer (Väter, Adoptiv- und Pflegeväter nach § 27), wenn sie einen Karenzurlaub oder eine Teilzeitbeschäftigung in Anspruch nehmen. Ein Abfertigungsanspruch gebührt jedoch dann nicht, wenn der männliche Dienstnehmer sein Dienstverhältnis auflöst, nachdem der gemeinsame Haushalt mit dem Kind aufgehoben oder die überwiegende Betreuung des Kindes beendet wurde (§ 28 Abs. 5).

(6) Wird das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers aufgelöst, so gebührt dessen gesetzlichen Erben, zu deren Erhaltung der Dienstnehmer im Zeitpunkt seines Todes gesetzlich verpflichtet war, eine Abfertigung nach Maßgabe der Abs. 1 und 2.

(7) Die Abfertigung ist bis zu einer Höhe von 30 v. H. mit der Beendigung des Dienstverhältnisses fällig. Bei Fortsetzung des Dienstverhältnisses bei demselben Dienstgeber unter Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung ist die Abfertigung mit dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit auf ein nach den dafür geltenden Vorschriften zulässiges Ausmaß fällig. Der Rest der Abfertigung bis zu 35 v. H. des Jahresentgelts ist mit Ablauf von vier

Monaten und der verbleibende Rest mit Ablauf von neun Monaten nach der Beendigung des Dienstverhältnisses bzw. nach dem Zeitpunkt der Herabsetzung der Arbeitszeit fällig.

(8) Soweit Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und Arbeitsverträge den Anspruch auf Abfertigung günstiger regeln, bleiben sie unberührt.

(9) Die Abfertigung bei Teilzeitbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung ist wie folgt zu berechnen:

a) für die Berechnung der Höhe der Abfertigung nach Abs. 4 lit. b und Abs. 5 bleiben Zeiten nach § 27 Abs. 3 und § 145 Abs. 1 letzter Satz außer Betracht;

b) bei Kündigung durch den Dienstgeber, unverschuldeter Entlassung, begründetem vorzeitigem Austritt oder einvernehmlicher Auflösung ist bei der Ermittlung des Entgelts (Abs. 1) die volle Arbeitszeit zugrunde zu legen;

c) bei Kündigung durch den Dienstnehmer während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 33 und 146 ist für die Berechnung des für die Höhe der Abfertigung maßgeblichen Monatsentgelts von der in den letzten fünf Jahren geleisteten Arbeitszeit unter Außerachtlassung der Zeiten eines Karenzurlaubes auszugehen.

§ 44

Freizeit bei Beendigung des Dienstverhältnisses

(1) Dem Dienstnehmer ist im Falle der Kündigung oder vier Wochen vor Ablauf des auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrages nach mindestens dreimonatiger Beschäftigungsdauer auf Verlangen eine freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren.

(2) Die freie Zeit beträgt bei einem auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstvertrag und bei vierzehntägiger Kündigungsfrist zwei Werktage, bei einer Kündigungsfrist von einem Monat drei Werktage, bei einer solchen von zwei Monaten vier Werktage und bei einer zwei Monate übersteigenden Kündigungsfrist fünf Werktage. Die freien Tage können auch aufeinander folgend genommen werden.

(3) Bei Kündigung durch den Dienstnehmer gebührt der Anspruch nach den Abs. 1 und 2 mindestens im halben Ausmaß. Ergibt diese Berechnung Bruchteile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(4) Ansprüche nach den Abs. 1 bis 3 bestehen nicht

a) bei Kündigung durch den Dienstnehmer wegen Inanspruchnahme einer Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung;

b) bei Kündigung durch den Dienstgeber, wenn der Dienstnehmer einen Anspruch auf eine Pension aus der gesetzlichen Pensionsversicherung hat, sofern eine Bescheinigung über die vorläufige Krankenversicherung vom Pensionsversicherungsträger ausgestellt wurde.

(5) Abs. 4 gilt nicht bei Kündigung wegen Inanspruchnahme einer Gleitpension aus einer gesetzlichen Pensionsversicherung.

(6) Durch Kollektivvertrag können abweichende Regelungen getroffen werden.

§ 45

Dienstzeugnis

(1) Der Dienstgeber ist verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Dienstnehmer ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Kommt der Dienstgeber dieser Verpflichtung nicht nach, so soll er vom Dienstnehmer auf diese hingewiesen werden. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnis, durch die dem Dienstnehmer die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig. Die Kosten des Zeugnisses trägt der Dienstgeber.

(2) Verlangt der Dienstnehmer während der Dauer des Dienstverhältnisses ein Zeugnis, so ist ihm ein solches auf seine Kosten auszustellen.

(3) Zeugnisse des Dienstnehmers, die sich in der Verwahrung des Dienstgebers befinden, sind ihm auf Verlangen jederzeit auszufolgen.

§ 46

Betriebsübergang

(1) Geht ein Unternehmen, Betrieb oder Betriebsteil auf einen anderen Inhaber über (Betriebsübergang), so tritt dieser als Dienstgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Dienstverhältnisse ein.

(2) Abs. 1 gilt nicht im Fall des Konkurses des Veräußerers.

(3) Der Veräußerer (Betriebsinhaber) hat den Dienstnehmer vom beabsichtigten Betriebsübergang rechtzeitig zu verständigen und ihm den Namen des Erwerbers bekannt zu geben.

(4) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats nach Verständigung vom beabsichtigten Betriebsübergang erklären, sein Dienstverhältnis nicht mit dem Erwerber fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet mit dem Tag des Betriebsüberganges. Dem Dienstnehmer stehen am Tag des Betriebsüberganges aufgrund der Be-

endigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

(5) Liegt zwischen der Verständigung durch den Dienstgeber im Sinne des Abs. 3 und dem Betriebsübergang eine kürzere Frist als ein Monat und ist das Dienstverhältnis bereits auf den Erwerber übergegangen, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab der Verständigung gegenüber dem Erwerber erklären, sein Dienstverhältnis mit ihm nicht fortzusetzen. Das Dienstverhältnis endet am Tag der Erklärung. Dem Dienstnehmer stehen am Tag der Erklärung aufgrund der Beendigung des Dienstverhältnisses die arbeitsrechtlichen Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung durch den Veräußerer zu. Eine Kündigungsentschädigung gebührt jedoch nicht.

(6) Beim Betriebsübergang nach Abs. 1 bleiben die Arbeitsbedingungen aufrecht, es sei denn, aus den Bestimmungen über den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit, die betrieblichen Pensionszusagen und die Weitergeltung von Betriebsvereinbarungen ergibt sich etwas anderes. Der Erwerber hat dem Dienstnehmer jede aufgrund des Betriebsüberganges erfolgte Änderung der Arbeitsbedingungen unverzüglich mitzuteilen.

(7) Der Dienstnehmer kann dem Übergang seines Dienstverhältnisses widersprechen, wenn der Erwerber den kollektivvertraglichen Bestandschutz oder die betrieblichen Pensionszusagen nicht übernimmt. Der Widerspruch hat innerhalb eines Monats

a) ab Ablehnung der Übernahme oder

b) bei Nichtäußerung des Erwerbers zum Zeitpunkt des Betriebsüberganges nach Ablauf einer vom Dienstnehmer gesetzten angemessenen Frist zur Äußerung zu erfolgen. Widerspricht der Dienstnehmer, so bleibt sein Dienstverhältnis zum Veräußerer unverändert aufrecht.

(8) Werden durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab dem Zeitpunkt, ab dem er die Verschlechterung erkannte oder erkennen musste, das Dienstverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen oder der kollektivvertraglichen Kündigungsfristen und -termine lösen. Dem Dienstnehmer stehen die zum Zeitpunkt einer solchen Beendigung des Dienstverhältnisses gebührenden Ansprüche wie bei einer Dienstgeberkündigung zu.

(9) Der Dienstnehmer kann innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderung seiner Arbeitsbedingungen im Sinne des Abs. 8 auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen. Ebenso kann ein Feststellungsverfahren nach § 54 des Arbeits- und Sozialgerichtsgesetzes, BGBl. Nr. 104/1985, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 120/1999, innerhalb eines Monats ab Kenntnis der Änderung der Arbeitsbedingungen eingeleitet werden. Hat das Gericht eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen festgestellt, so kann der Dienstnehmer innerhalb eines Monats ab Rechtskraft des Urteils das Dienstverhältnis nach Abs. 8 auflösen.

§ 47

Betriebsübergang und Kollektivvertragsangehörigkeit

(1) Nach Betriebsübergang hat der Erwerber die in einem Kollektivvertrag vereinbarten Arbeitsbedingungen bis zur Kündigung oder zum Ablauf des Kollektivvertrages oder bis zum Inkrafttreten oder bis zur Anwendung eines anderen Kollektivvertrages im gleichen Maße aufrecht zu erhalten, wie sie im Kollektivvertrag für den Veräußerer vorgesehen waren. Die Arbeitsbedingungen dürfen zum Nachteil des Dienstnehmers durch Einzeldienstvertrag innerhalb eines Jahres nach Betriebsübergang weder aufgehoben noch beschränkt werden.

(2) Durch den Wechsel der Kollektivvertragsangehörigkeit infolge des Betriebsüberganges darf das dem Dienstnehmer vor Betriebsübergang für die regelmäßige Arbeitsleistung in der Normalarbeitszeit gebührende kollektivvertragliche Entgelt nicht geschmälert werden. Kollektivvertragliche Regelungen über den Bestandschutz des Dienstverhältnisses werden Inhalt des Dienstvertrages zwischen Dienstnehmer und Erwerber, wenn das Unternehmen des Veräußerers im Zusammenhang mit dem Betriebsübergang nicht weiterbesteht.

§ 48

Betriebsübergang und betriebliche Pensionszusage

(1) Eine auf Einzelvereinbarung beruhende betriebliche Pensionszusage wird Inhalt des Dienstvertrages zwischen Dienstnehmer und Erwerber, wenn der Erwerber Gesamtrechtsnachfolger ist. Liegt keine Gesamtrechtsnachfolge vor, so kann der Erwerber durch rechtzeitigen Vorbehalt die Übernahme einer solchen betrieblichen Pensionszusage ablehnen.

(2) Hat der Betriebsübergang den Wegfall der betrieblichen Pensionszusage zur Folge und hat der Dienstnehmer dem Übergang seines Dienstverhältnisses im Falle des Abs. 1 zweiter Satz nicht widersprochen, so hat der Dienstnehmer gegen den Veräußerer Anspruch auf Abfindung der bisher erworbenen Anwartschaften.

(3) Hinsichtlich der Berechnung und Auszahlung der Beträge nach Abs. 2 gelten die Bestimmungen des § 5 Abs. 2 bis 4 des Arbeitsvertragsrechts-Anpassungsgesetzes, BGBl. Nr. 459/1993, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 179/1999, in Verbindung mit dem Betriebspensionsgesetz, BGBl. Nr. 282/1990, zuletzt geändert durch das Gesetz BGBl. I Nr. 139/1997, sinngemäß.

§ 49

Haftung bei Betriebsübergang

(1) Sofern andere gesetzliche Regelungen oder Gläubigerschutzbestimmungen für den Dienstnehmer nichts Günstigeres bestimmen, haften für Verpflichtungen aus einem Dienstverhältnis zum Veräußerer, die vor dem Zeitpunkt des Überganges begründet wurden, der Veräußerer und der Erwerber zur ungeteilten Hand, wobei hinsichtlich der Haftung des Erwerbers § 1409 ABGB anzuwenden ist. Dies gilt insbesondere für Leistungen aus betrieblichen Pensionszusagen des Veräußerers, die im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bereits erbracht werden.

(2) Für Abfertigungsansprüche, die nach dem Betriebsübergang entstehen, haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der dem fiktiven Abfertigungsanspruch im Zeitpunkt des Betriebsüberganges entspricht. Für Ansprüche auf eine Betriebspension aus einem Leistungsfall nach dem Betriebsübergang haftet der Veräußerer nur mit jenem Betrag, der den im Zeitpunkt des Betriebsüberganges bestehenden Pensionsanwartschaften entspricht.

(3) Wird das Dienstverhältnis durch die Erklärung des Dienstnehmers, sein Dienstverhältnis mit dem Erwerber nicht fortzusetzen (§ 46 Abs. 5), beendet, dann haftet der Erwerber für einen Abfertigungsanspruch des Dienstnehmers nur insoweit, als aufgrund der bei ihm zurückgelegten Dienstzeit ein Abfertigungsanspruch entstanden ist oder sich erhöht hat.

(4) Bei Spaltungen im Sinne der handelsrechtlichen Vorschriften gilt als Veräußerer jene Gesellschaft, der die Verbindlichkeiten nach dem Spaltungsplan zuzuordnen sind.

ABSCHNITT III

Kollektive Rechtsgestaltung

Unterabschnitt A

Kollektivvertrag

§ 50

Begriff, Inhalt

(1) Kollektivverträge im Sinne dieses Gesetzes sind Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstgeber einerseits und der Dienstnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden.

(2) Durch Kollektivverträge können geregelt werden:

a) die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragspartnern;

b) die gegenseitigen aus dem Dienstverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Dienstgeber und der Dienstnehmer;

c) die Änderung kollektivvertraglicher Rechtsansprüche nach lit. b der aus dem Dienstverhältnis ausgeschiedenen Dienstnehmer;

d) Maßnahmen im Sinne des § 243 Abs. 1 lit. d;

e) Art und Umfang der Mitwirkungsbefugnisse der Dienstnehmerschaft bei der Durchführung von Maßnahmen nach lit. d und von Maßnahmen im Sinne des § 243 Abs. 1 lit. i;

f) gemeinsame Einrichtungen der Kollektivvertragsparteien;

g) sonstige Angelegenheiten, deren Regelung durch Gesetz dem Kollektivvertrag übertragen wird.

(3) Die Bestimmungen in Kollektivverträgen können, soweit sie die Rechtsverhältnisse zwischen Dienstgebern und Dienstnehmern regeln, durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie der Kollektivvertrag nicht ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die im Kollektivvertrag nicht geregelt sind.

(4) Bei der Prüfung, ob eine Sondervereinbarung im Sinne des Abs. 3 günstiger ist als der Kollektivvertrag, sind jene Bestimmungen zusammenzufassen und gegenüberzustellen, die in einem rechtlichen und sachlichen Zusammenhang stehen.

§ 51

Kollektivvertragsfähigkeit

(1) Kollektivvertragsfähig sind:

a) die Bauernkammer und die Landarbeiterkammer;

b) die auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer, wenn sie voneinander unabhängig sind und

1. sich nach ihren Statuten zur Aufgabe stellen, die Arbeitsbedingungen zu regeln,

2. einen Wirkungsbereich besitzen, der sich über einen größeren fachlichen und räumlichen Bereich erstreckt,

3. vermöge der Zahl ihrer Mitglieder und des Umfanges ihrer Tätigkeit im Geltungsbereich dieses Gesetzes wirtschaftlich eine maßgebliche Bedeutung besitzen.

(2) Die Kollektivvertragsfähigkeit nach Abs. 1 lit. b wird nach Anhören der Bauernkammer und der Landarbeiterkammer durch die Obereinigungskommission zuerkannt. Die Entscheidung der Obereinigungskommission ist im Boten für Tirol zu verlautbaren und der Einigungskommission, dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, dem Obersten Gerichtshof, allen Oberlandes-, Landes- und Kreisgerichten sowie dem Arbeits- und Sozialgericht Wien zur Kenntnis zu bringen. Die Kosten der Verlautbarung hat die Berufsvereinigung, der die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde, zu tragen.

(3) Die Kollektivvertragsfähigkeit ist durch die Obereinigungskommission von Amts wegen oder auf Antrag einer aufgrund dieses Gesetzes kollektivvertragsfähigen Körperschaft einer Berufsvereinigung abzuerkennen, wenn festgestellt wird, dass die Voraussetzungen nach Abs. 1 lit. b nicht mehr gegeben sind. Die Bestimmungen des Abs. 2 gelten sinngemäß.

(4) Mit dem Abschluss eines Kollektivvertrages durch eine kollektivvertragsfähige Berufsvereinigung ruht für die Bauernkammer bzw. für die Landarbeiterkammer die Kollektivvertragsfähigkeit hinsichtlich der Mitglieder der Berufsvereinigung für den gleichen räumlichen, fachlichen und persönlichen Wirkungsbereich für die Dauer seiner Geltung.

(5) Für die Dienstverhältnisse zu öffentlich-rechtlichen Körperschaften oder zu von diesen geführten Betrieben, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds, die den Bestimmungen dieses Abschnittes unterliegen, sind, soweit diese Körperschaften, Betriebe, Unternehmungen, Anstalten, Stiftungen oder Fonds keiner kollektivvertragsfähigen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung angehören, die öffentlich-rechtlichen Körperschaften selbst kollektivvertragsfähig.

§ 52

Kollektivvertragsangehörigkeit

Kollektivvertragsangehörige sind, soweit der Kollektivvertrag nichts anderes bestimmt, innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches

a) die Dienstgeber und die Dienstnehmer, die zur Zeit des Abschlusses des Kollektivvertrages den am Kollektivvertrag beteiligten Körperschaften angehören oder während der Kollektivvertragsdauer angehören werden;

b) die Dienstgeber, auf die der Betrieb oder ein Teil des Betriebes der in der lit. a genannten Dienstgeber übergeht.

§ 53

Hinterlegung, Kundmachung

(1) Jeder Kollektivvertrag ist binnen zwei Wochen nach seinem Abschluss durch den den Dienstnehmer vertretenden Vertragsteil in drei gleich lautenden, von den vertragsschließenden Parteien ordnungsgemäß gefertigten Ausfertigungen bei der Obereinigungskommission zu hinterlegen.

(2) Die Obereinigungskommission hat den Vertragsabschluss mit Angabe der Vertragspartner, des wesentlichen Inhaltes und des Wirksamkeitsbereiches binnen zwei Wochen nach der Hinterlegung im Boten für Tirol zu verlautbaren. Die Kundmachung hat den Tag des Abschlusses sowie den Tag des Inkrafttretens des Kollektivvertrages zu enthalten.

(3) Die Kosten der Verlautbarung sind von den Kollektivvertragspartnern zu gleichen Teilen zu tragen und im Voraus zu erlegen.

(4) Die Obereinigungskommission hat eine Ausfertigung des hinterlegten Kollektivvertrages dem Hinterleger mit einer Bestätigung der durchgeführten Hinterlegung zurückzustellen; eine Ausfertigung ist dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales unter Bekanntgabe der Kundmachung vorzulegen. Eine dritte Ausfertigung ist dem Kataster der Kollektivverträge einzuverleiben. Die Obereinigungskommission hat dem Obersten Gerichtshof, allen Oberlandes-, Landes- und Kreisgerichten sowie dem Arbeits- und Sozialgericht Wien eine Ausfertigung des Kollektivvertrages mit Angabe des Kundmachungsdatums und der Katasterzahl unverzüglich zu übermitteln.

(5) Der Hinterleger hat weiters eine Abschrift des Kollektivvertrages zu übermitteln

a) dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft,

b) dem Österreichischen Statistischen Zentralamt,

c) der Einigungskommission,

d) der Bauernkammer und der Landarbeiterkammer, sofern diese nicht selbst Kollektivvertragsparteien sind.

(6) Die bei der Obereinigungskommission hinterlegten und der Einigungskommission übermittelten Kollektivverträge können von jedermann eingesehen werden.

(7) Jeder kollektivvertragsangehörige Dienstgeber hat den Kollektivvertrag binnen drei Tagen nach dem Tag der Verlautbarung in einem für alle Dienstnehmer zugänglichen Raum des Betriebes aufzulegen und darauf in einer Betriebskundmachung hinzuweisen.

§ 54

Rechtswirkungen

(1) Der Kollektivvertrag wird, sofern er nicht selbst Bestimmungen über seinen Wirkungsbereich enthält, mit dem der Kundmachung folgenden Tag wirksam.

(2) Die Bestimmungen des Kollektivvertrages sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Kollektivvertragsparteien regeln, innerhalb seines fachlichen, räumlichen und persönlichen Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich. Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages bleiben nach seinem Erlöschen für Dienstverhältnisse, die unmittelbar vor seinem Erlöschen durch ihn erfasst waren, so lange aufrecht, als für diese Dienstverhältnisse nicht ein neuer Kollektivvertrag wirksam oder mit den betroffenen Dienstnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird.

(3) Die Rechtswirkungen des Kollektivvertrages treten innerhalb seines räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches auch für nicht kollektivvertragsangehörige Dienstnehmer eines kollektivvertragsangehörigen Dienstgebers ein.

(4) Die nach Abs. 3 eingetretenen Rechtswirkungen werden durch einen späteren Kollektivvertrag für die von ihm einbezogenen kollektivvertragsangehörigen Dienstnehmer aufgehoben.

(5) Die Bestimmungen des § 53 sowie die Abs. 1 bis 4 gelten sinngemäß für die Verlängerung und Abänderung von Kollektivverträgen.

§ 55

Geltungsdauer

(1) Enthält ein Kollektivvertrag keine Bestimmungen über die Geltungsdauer, so kann er nach Ablauf eines Jahres jederzeit auf drei Monate zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden. Die Kündigung muss zu ihrer Rechtswirksamkeit gegenüber dem anderen Vertragspartner mittels eingeschriebenen Briefes ausgesprochen werden.

(2) Bei rechtswirksam erfolgter Kündigung hat die Partei, welche die Kündigung ausgesprochen hat, der Obereinigungskommission binnen einer Woche nach Ablauf der Kündigungsfrist das Erlöschen des Kollektivvertrages anzuzeigen. Auch die andere Kollektivvertragspartei ist berechtigt, die Anzeige zu erstatten.

(3) Wird einer Berufsvereinigung nach § 51 Abs. 3 die Kollektivvertragsfähigkeit aberkannt, so erlöschen die von dieser Berufsvereinigung abgeschlossenen Kollektivverträge mit dem Tag, an dem die nach § 51 Abs. 3 ergangene Entscheidung der Obereinigungskommission im Boten für Tirol verlautbart wird. Die Bestimmungen des § 54 Abs. 2 werden hievon nicht berührt. Im Falle des § 51 Abs. 4 erlischt ein von der gesetzlichen Interessenvertretung abgeschlossener Kollektivvertrag für die Mitglieder der Berufsvereinigung mit dem Tag, an dem der von der Berufsvereinigung abgeschlossene Kollektivvertrag in Wirksamkeit tritt.

(4) Das Erlöschen des Kollektivvertrages hat die Obereinigungskommission im Kataster der Kollektivverträge vorzumerken. Die Obereinigungskommission, die den Abschluss des Kollektivvertrages kundgemacht hat, hat auf Kosten der Kollektivvertragspartner das Erlöschen des Kollektivvertrages binnen zwei Wochen nach Einlangen der Anzeige nach Abs. 2 oder nach dem im Abs. 3 genannten Tag im Boten für Tirol kundzumachen. Weiters hat die Obereinigungskommission die Vertragsteile oder die sonstigen im § 53 Abs. 4 und 5 genannten Stellen vom Erlöschen des Kollektivvertrages zu verständigen.

§ 56

Satzung

(1) Die Obereinigungskommission kann auf Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft durch Beschluss anordnen, dass ein Kollektivvertrag, dem überwiegende Bedeutung zukommt, in allen oder in einzelnen seiner Bestimmungen, welche die Rechtsverhältnisse zwischen den Dienstgebern und den Dienstnehmern regeln, auch außerhalb seines Geltungsbereiches für gleichartige Dienstverhältnisse rechtswirksam wird, die nicht schon durch einen Kollektivvertrag erfasst sind. Die in den Beschluss aufgenommenen Bestimmungen werden als Satzung bezeichnet.

(2) Das Verfahren über die Festsetzung, Abänderung oder Aufhebung einer Satzung ist einzuleiten, wenn ein Antrag von einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft gestellt wird.

(3) In dem Beschluss sind der Inhalt, der Geltungsbereich, der Beginn der Wirksamkeit und die Geltungsdauer der Satzung festzusetzen.

(4) Der Beschluss der Obereinigungskommission ist endgültig und ist im Boten für Tirol kundzumachen.

(5) Die Satzung ist einem Kataster einzuverleiben.

(6) Die Obereinigungskommission hat dem Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, der

Einigungskommission, dem Obersten Gerichtshof, allen Oberlandes-, Landes- und Kreisgerichten sowie dem Arbeits- und Sozialgericht Wien eine Ausfertigung des Beschlusses mit Angabe des Kundmachungsdatums und der Katasterzahl zu übermitteln sowie das Erlöschen einer Satzung bekannt zu geben.

(7) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 6 sind auch auf das Verfahren zur Änderung oder Aufhebung einer Satzung anzuwenden.

§ 57

Rechtswirkung der Satzung

(1) Die Bestimmungen der in Rechtskraft erwachsenen Satzung gelten innerhalb ihres räumlichen, fachlichen und persönlichen Geltungsbereiches von dem in der Satzung zu bestimmenden Wirksamkeitsbeginn an als Bestandteil jedes Dienstvertrages, der zwischen einem Dienstgeber und einem Dienstnehmer abgeschlossen ist oder während der Geltungsdauer der Satzung abgeschlossen wird.

(2) Ist in der Satzung ihr Wirksamkeitsbeginn nicht festgesetzt, so tritt sie mit dem der Kundmachung des Beschlusses folgenden Tag in Kraft.

(3) Die Bestimmungen der Satzung können durch Betriebsvereinbarung oder Dienstvertrag weder aufgehoben noch beschränkt werden. Sondervereinbarungen sind, sofern sie die Satzung nicht überhaupt ausschließt, nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die in der Satzung nicht geregelt sind.

(4) Jeder Kollektivvertrag setzt für seinen Geltungsbereich eine bestehende Satzung außer Kraft.

Unterabschnitt B

Betriebsvereinbarung

§ 58

Begriff

Betriebsvereinbarungen sind schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und vom Betriebsrat (Betriebsausschuss, Zentralbetriebsrat) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist.

§ 59

Wirksamkeitsbeginn

(1) Betriebsvereinbarungen sind vom Betriebsinhaber oder vom Betriebsrat im Betrieb aufzulegen oder an-

sichtbarer, für alle Dienstnehmer zugänglicher Stelle anzuschlagen.

(2) Enthält die Betriebsvereinbarung keine Bestimmungen über ihren Wirksamkeitsbeginn, so tritt ihre Wirkung mit dem auf den Tag der Unterzeichnung folgenden Tag ein.

(3) Nach Wirksamwerden der Betriebsvereinbarung ist vom Betriebsinhaber je eine Ausfertigung der Betriebsvereinbarung den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen und jenen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer zu übermitteln, die den Kollektivvertrag abgeschlossen haben, der Grundlage für die Betriebsvereinbarung ist.

§ 60

Rechtswirkungen

(1) Die Bestimmungen der Betriebsvereinbarung sind, soweit sie nicht die Rechtsbeziehungen zwischen den Vertragsparteien regeln, innerhalb ihres Geltungsbereiches unmittelbar rechtsverbindlich.

(2) Die Bestimmungen in Betriebsvereinbarungen können durch Einzelvereinbarung weder aufgehoben noch beschränkt werden. Einzelvereinbarungen sind nur gültig, soweit sie für den Dienstnehmer günstiger sind oder Angelegenheiten betreffen, die durch Betriebsvereinbarungen nicht geregelt sind. § 50 Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden.

(3) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen wird durch den Übergang des Betriebes auf einen anderen Betriebsinhaber nicht berührt.

(4) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Betriebsteile unberührt, die rechtlich verselbstständigt werden.

(5) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen unberührt, die mit einem anderen Betrieb oder Betriebsteil so zusammengeschlossen werden, dass ein neuer Betrieb im Sinne des § 176 entsteht.

(6) Die Geltung von Betriebsvereinbarungen bleibt für Dienstnehmer von Betrieben oder Betriebsteilen, die von einem anderen Betrieb aufgenommen werden, insoweit unberührt, als sie Angelegenheiten betreffen, die von den Betriebsvereinbarungen des aufnehmenden Betriebes nicht geregelt werden. Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 243 Abs. 1 lit. r können für die von einer solchen Maßnahme betroffenen Dienstnehmer vom Betriebsinhaber des aufzunehmenden Betriebes oder Betriebsteiles unter Einhaltung einer einmonatigen Kündigungsfrist gekündigt werden.

§ 61

**Geltungsdauer
von Betriebsvereinbarungen**

(1) Betriebsvereinbarungen können, soweit sie keine Bestimmungen über ihre Geltungsdauer enthalten und der Abs. 2 nichts anderes bestimmt, von jedem der Vertragspartner unter Einhaltung einer Frist von drei Monaten zum Letzten eines Kalendermonats schriftlich gekündigt werden.

(2) In Angelegenheiten, in denen das Gesetz bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluss, die Abänderung und Aufhebung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der Schlichtungsstelle zulässt, können Betriebsvereinbarungen nicht gekündigt werden.

(3) Die Rechtswirkungen der Betriebsvereinbarung enden mit ihrem Erlöschen. Ist eine Betriebsvereinbarung durch Kündigung erloschen, so bleiben ihre Rechtswirkungen für Dienstverhältnisse, die unmittelbar vor ihrem Erlöschen durch sie erfasst waren, so lange aufrecht, als für diese Dienstverhältnisse nicht eine neue Betriebsvereinbarung wirksam oder mit den betroffenen Dienstnehmern nicht eine neue Einzelvereinbarung abgeschlossen wird. Eine solche Einzelvereinbarung kann zum Nachteil des Dienstnehmers im Falle der Kündigung einer Betriebsvereinbarung nach dem Übergang, der rechtlichen Verselbstständigung, dem Zusammenschluss oder der Aufnahme eines Betriebes oder Betriebsteiles nicht vor Ablauf eines Jahres nach dem Übergang, der Verselbstständigung, dem Zusammenschluss oder der Aufnahme abgeschlossen werden.

(4) Die Beendigung der Betriebsvereinbarung ist entsprechend der Bestimmung des § 59 Abs. 1 im Betriebskundzumachen. Der Betriebsinhaber hat die im § 59 Abs. 3 genannten Stellen vom Erlöschen der Betriebsvereinbarung zu verständigen.

**ABSCHNITT IV
Gleichbehandlung
und Schutz vor Benachteiligung**

Unterabschnitt A

Gleichbehandlung von Frauen und Männern

§ 62

Verbot der Diskriminierung

(1) Aufgrund des Geschlechtes darf im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis niemand unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden, insbesondere nicht

- a) bei der Begründung des Dienstverhältnisses,
- b) bei der Festsetzung des Entgelts,
- c) bei der Gewährung freiwilliger Sozialleistungen, die kein Entgelt darstellen,
- d) bei Maßnahmen der Aus- und Weiterbildung auf betrieblicher Ebene,
- e) beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen,
- f) bei den sonstigen Arbeitsbedingungen und
- g) bei der Beendigung des Dienstverhältnisses.

Diskriminierung ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

(2) Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes liegt auch vor, wenn

a) der Dienstnehmer im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis vom Dienstgeber sexuell belästigt wird oder

b) der Dienstgeber es schuldhaft unterlässt, eine aufgrund gesetzlicher Bestimmungen, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder des Dienstvertrages angemessene Abhilfe zu schaffen, wenn der Dienstnehmer durch Dritte sexuell belästigt wird.

(3) Sexuelle Belästigung liegt vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und

a) eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft oder

b) wenn der Umstand, dass die betroffene Person ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten seitens des Dienstgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen zurückerweist oder duldet, ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen auf den Zugang dieser Person zur Berufsausbildung, Beschäftigung, Weiterbeschäftigung, Beförderung oder Entlohnung oder zur Grundlage einer anderen nachteiligen Entscheidung über das Dienstverhältnis gemacht wird.

(4) Betriebliche Einstufungsregelungen und Normen der kollektiven Rechtsgestaltung haben bei der Regelung der Entlohnungskriterien den Grundsatz des gleichen Entgelts für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, zu beachten und dürfen keine Kriterien für die Beurteilung der Arbeit der Frauen einerseits und der Arbeit der Männer andererseits vorschreiben, die zu einer Diskriminierung führen.

(5) Vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Mann und Frau gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Gesetzes.

§ 63

Rechtsfolgen der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes

(1) Ist das Dienstverhältnis wegen einer vom Dienstgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 62 Abs. 1 lit. a nicht begründet worden, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Stellenwerber zum Schadenersatz im Ausmaß von bis zu zwei Monatsentgelten verpflichtet.

(2) Machen mehrere Bewerber Ansprüche nach Abs. 1 klagsweise geltend, so ist die Summe dieser Ersatzansprüche mit zwei Monatsentgelten begrenzt und auf die diskriminierten Kläger nach Köpfen aufzuteilen.

(3) Erhält ein Dienstnehmer wegen Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 62 Abs. 1 lit. b durch den Dienstgeber für gleiche Arbeit oder für eine Arbeit, die als gleichwertig anerkannt wird, ein geringeres Entgelt als ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes, so hat er gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Bezahlung der Differenz.

(4) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 62 Abs. 1 lit. c hat der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der betreffenden Sozialleistung.

(5) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 62 Abs. 1 lit. d ist der Dienstnehmer auf sein Verlangen in die entsprechenden betrieblichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einzubeziehen.

(6) Ist ein Dienstnehmer wegen einer vom Dienstgeber zu vertretenden Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 62 Abs. 1 lit. e nicht beruflich aufgestiegen, so ist der Dienstgeber gegenüber dem Dienstnehmer zum Schadenersatz verpflichtet. Der Ersatzanspruch ist der Höhe nach begrenzt mit der Entgeltendifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Dienstnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.

(7) Machen mehrere Dienstnehmer Ansprüche nach Abs. 6 klagsweise geltend, so ist der Ersatzanspruch des einzelnen diskriminierten Klägers begrenzt mit der durch die Anzahl der diskriminierten Kläger geteilten Entgeltendifferenz für vier Monate zwischen dem Entgelt, das der Dienstnehmer bei erfolgtem beruflichen Aufstieg erhalten hätte, und dem tatsächlich erhaltenen Entgelt.

(8) Bei Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes nach § 62 Abs. 1 lit. f hat der Dienstnehmer Anspruch auf Gewährung der gleichen Arbeitsbedingungen wie ein Dienstnehmer des anderen Geschlechtes.

(9) Ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Dienstverhältnis diskriminierter Dienstnehmer hat gegenüber dem Belästiger und im Falle des § 62 Abs. 2 lit. b auch gegenüber dem Dienstgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens. Soweit der Nachteil nicht in einer Vermögenseinbuße besteht, hat der Dienstnehmer zum Ausgleich des durch die Verletzung der Würde entstandenen Nachteils Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf 5.000,- Schilling.

(10) Ist das Dienstverhältnis vom Dienstgeber wegen des Geschlechtes des Dienstnehmers oder wegen der offenbar berechtigten Geltendmachung von Ansprüchen nach diesem Gesetz gekündigt oder vorzeitig beendet worden, so kann die Kündigung oder Entlassung bei Gericht angefochten werden.

(11) Insoweit sich im Streitfall der Dienstnehmer oder Stellenwerber auf einen Diskriminierungstatbestand nach § 62 Abs. 1 beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Klage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder das andere Geschlecht unverzichtbare Voraussetzungen für die auszuübende Tätigkeit ist.

§ 64

Gebot der geschlechtsneutralen Stellenausschreibung

Der Dienstgeber darf einen Dienstplatz weder öffentlich noch innerhalb des Betriebes nur für Männer oder nur für Frauen ausschreiben oder durch Dritte ausschreiben lassen, es sei denn, ein bestimmtes Geschlecht ist unverzichtbare Voraussetzung für die vorgesehene Tätigkeit. Die Ausschreibung darf auch keine zusätzlichen Anmerkungen enthalten, die auf ein bestimmtes Geschlecht schließen lassen.

Unterabschnitt B

Schutz vor Benachteiligung

§ 65

Benachteiligungsverbot für ein Verhalten bei Gefahr

(1) Dienstnehmer, die bei ernster und unmittelbarer Gefahr für Leben und Gesundheit den Gefahrenbereich

verlassen, dürfen deswegen nicht benachteiligt werden, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung. Das gleiche gilt, wenn sie unter Berücksichtigung ihrer Kenntnisse und der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst Maßnahmen zur Abwehr der Gefahr treffen, wenn sie die sonst zuständigen Personen nicht erreichen, es sei denn, ihre Handlungsweise war grob fahrlässig.

(2) Wird ein Dienstnehmer wegen eines Verhaltens im Sinne des Abs. 1 gekündigt oder entlassen, so kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

§ 66

Benachteiligungsverbot für Sicherheitsvertrauenspersonen, Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner

(1) Sicherheitsvertrauenspersonen und Dienstnehmer, die als Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner oder als deren Fach- und Hilfspersonal beschäftigt sind, dürfen vom Dienstgeber wegen der Ausübung dieser Tätigkeit, insbesondere hinsichtlich des Entgelts, der Aufstiegsmöglichkeiten und der Versetzung nicht benachteiligt werden.

(2) Wird ein im Abs. 1 genannter Dienstnehmer, der nicht dem Kündigungsschutz nach § 252 Abs. 3 lit. a Z. 9 unterliegt, gekündigt oder entlassen, so kann er diese Kündigung oder Entlassung binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder Entlassung anfechten, wenn sie wegen seiner Tätigkeit für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer erfolgt ist. Gibt das Gericht der Anfechtung statt, so ist die Kündigung oder Entlassung rechtsunwirksam.

(3) Der Dienstgeber hat vor jeder Kündigung einer Sicherheitsvertrauensperson die zuständige Interessenvertretung der Dienstnehmer nachweislich zu verständigen; bei einer Entlassung hat er diese Verständigung unverzüglich vorzunehmen. Ist keine rechtzeitige Verständigung der Interessenvertretung der Dienstnehmer durch den Dienstgeber erfolgt, so verlängert sich die Anfechtungsfrist nach Abs. 2 oder § 252 für die Sicherheitsvertrauensperson um den Zeitraum der verspäteten Verständigung, längstens jedoch auf ein Monat ab Zugang der Kündigung oder Entlassung. Die Rechte des Betriebsrates werden durch diese Verständigungspflicht des Dienstgebers nicht berührt.

§ 67

Kontrollmaßnahmen

(1) Die Einführung und Verwendung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen, welche die Menschenwürde berühren, ist unzulässig, es sei denn, diese Maßnahmen werden durch eine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 241 Abs. 1 lit. c geregelt oder erfolgen in Betrieben, in denen kein Betriebsrat eingerichtet ist, mit Zustimmung des Dienstnehmers.

(2) Die Zustimmung des Dienstnehmers kann, sofern keine schriftliche Vereinbarung mit dem Dienstgeber über deren Dauer vorliegt, jederzeit und ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden.

ABSCHNITT V

Arbeitsschutz

Unterabschnitt A Arbeitszeit und Urlaub

§ 68

Arbeitszeit

(1) Tagesarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb eines ununterbrochenen Zeitraumes von 24 Stunden, Wochenarbeitszeit ist die Arbeitszeit innerhalb des Zeitraumes von Montag bis einschließlich Sonntag.

(2) Die Tagesarbeitszeit darf, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, neun Stunden nicht überschreiten.

(3) Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass die Tagesarbeitszeit bei regelmäßiger Verteilung der gesamten Wochenarbeitszeit auf vier zusammenhängende Tage auf zehn Stunden ausgedehnt wird.

(4) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, 40 Stunden, für Dienstnehmer mit freier Station, die mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, 42 Stunden nicht überschreiten.

(5) Wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und im erheblichen Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, kann die regelmäßige Wochenarbeitszeit durch Kollektivvertrag auf höchstens 60 Stunden, die Tagesarbeitszeit auf höchstens zwölf Stunden verlängert werden. § 74 ist nicht anzuwenden.

§ 69

Durchrechnung der Arbeitszeit

(1) Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass in einzelnen Wochen eines Durchrechnungszeitraumes von bis zu 52 Wochen die regelmäßige Wochenarbeitszeit

a) bei einem Durchrechnungszeitraum von bis zu acht Wochen auf höchstens 50 Stunden,

b) bei einem längeren Durchrechnungszeitraum auf höchstens 48 Stunden

ausgedehnt wird, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes im Durchschnitt die im § 68 Abs. 4 festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht überschreitet. Der Kollektivvertrag kann einen längeren Durchrechnungszeitraum unter der Bedingung zulassen, dass der zur Erreichung der durchschnittlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit erforderliche Zeitausgleich jedenfalls in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird. Der Kollektivvertrag kann eine Übertragung von Zeitguthaben in den nächsten Durchrechnungszeitraum zulassen.

(2) Der Kollektivvertrag kann zu Regelungen nach Abs. 1 ermächtigen:

a) die Betriebsvereinbarung,

b) die Einzelvereinbarung zwischen Dienstnehmer und Dienstgeber in Betrieben mit weniger als fünf dauernd beschäftigten Dienstnehmern. Diese Vereinbarung bedarf der Schriftform.

(3) Der Kollektivvertrag kann zulassen, dass die Tagesarbeitszeit auf zehn Stunden ausgedehnt wird bei

a) Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von bis zu 52 Wochen, wenn der Zeitausgleich in mehrtägigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird,

b) Durchrechnung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit mit einem Durchrechnungszeitraum von mehr als 52 Wochen, wenn der Zeitausgleich in mehrwöchigen zusammenhängenden Zeiträumen verbraucht wird.

§ 70

Arbeitsspitzen

(1) Während der Arbeitsspitzen darf die regelmäßige Wochenarbeitszeit in der Landwirtschaft um drei Stunden verlängert werden; sie ist in der arbeitsschwachen Zeit so zu verkürzen, dass die im § 68 festgelegte regelmäßige Wochenarbeitszeit im Jahresdurchschnitt nicht überschritten wird.

(2) Die Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf die Zeiten der Arbeitsspitzen kann durch Kollektivvertrag bestimmt werden.

(3) Für den Fall, dass eine kollektivvertragliche Regelung fehlt oder für bestimmte Dienstverhältnisse nicht gilt, hat die Landesregierung durch Verordnung zu bestimmen, um wie viele Stunden in der Woche die regelmäßige Wochenarbeitszeit während der Arbeitsspitzen, das ist in den Monaten April bis einschließlich

Oktober, mit Rücksicht auf den durch Höhenlage und sonstige klimatische Verhältnisse bedingten Arbeitsanfall im Durchschnitt der landwirtschaftlichen Betriebe überschritten werden darf.

(4) Die nach Abs. 3 festgesetzte Arbeitszeit ist in den Monaten November bis einschließlich März entsprechend zu verkürzen.

(5) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht in den Fällen des § 69.

§ 71

Gleitende Arbeitszeit

(1) Gleitende Arbeitszeit liegt vor, wenn der Dienstnehmer innerhalb eines vereinbarten zeitlichen Rahmens Beginn und Ende seiner Tagesarbeitszeit selbst bestimmen kann.

(2) Die gleitende Arbeitszeit muss durch Betriebsvereinbarung, in Betrieben, in denen kein Betriebsrat errichtet ist, durch schriftliche Vereinbarung geregelt werden (Gleitzeitvereinbarung).

(3) Die Gleitzeitvereinbarung hat zu enthalten:

a) die Dauer der Gleitzeitperiode,

b) den Gleitzeitrahmen,

c) das Höchstausmaß allfälliger Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben und Zeitschulden in die nächste Gleitzeitperiode und

d) Dauer und Lage der fiktiven Tagesarbeitszeit.

(4) Der Kollektivvertrag kann eine Verlängerung der Tagesarbeitszeit bis auf zehn Stunden zulassen oder die Betriebsvereinbarung zur Verlängerung ermächtigen. Bei gleitender Arbeitszeit darf die Wochenarbeitszeit innerhalb der Gleitzeitperiode die regelmäßige Wochenarbeitszeit nach § 68 Abs. 4 im Durchschnitt nur insoweit überschreiten, als Übertragungsmöglichkeiten von Zeitguthaben nach der Gleitzeitvereinbarung vorgesehen sind.

§ 72

Betriebsbedingte Mehrarbeiten

(1) Die aufgrund ihres Dienstverhältnisses neben ihrer übrigen Tätigkeit auch mit Viehpflege, Melkung oder mit regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmer haben diese Arbeiten und die üblichen Früh- und Abendarbeiten auch über die Wochenarbeitszeit hinaus bis zu einem Ausmaß von sechs Stunden wöchentlich zu verrichten. Hiefür gebührt ihnen ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1 innerhalb eines Monats. Über dieses Ausmaß hinaus geleistete Arbeiten unterliegen den Bestimmungen des § 74.

(2) Wenn ein Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für die Mehrarbeiten im Sinne des Abs. 1 eine besondere

Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann.

(3) Für den Fall, dass das Ausmaß der besonderen Vergütung nicht durch Kollektivvertrag bestimmt ist, hat die Landesregierung durch Verordnung das Ausmaß dieser Vergütung unter Bedachtnahme auf die Art der Tätigkeit und auf das Verhältnis, das zwischen der Vergütung für die übrige Tätigkeit (Abs. 1 erster Satz) und für die Leistung von Überstunden besteht, angemessen festzusetzen.

§ 73

Arbeitszeit bei Schichtarbeit

Bei mehrschichtiger Arbeitsweise ist ein Schichtplan zu erstellen. Die regelmäßige Wochenarbeitszeit darf

- a) innerhalb des Schichtturnusses oder
 - b) bei Durchrechnung nach § 69 innerhalb des Durchrechnungszeitraumes
- im Durchschnitt die nach § 68 zulässige Dauer nicht überschreiten.

§ 74

Überstundenarbeit

(1) Überstundenarbeit liegt vor, wenn die Grenzen der nach den §§ 68 bis 73 zulässigen

- a) regelmäßigen Wochenarbeitszeit oder
 - b) Tagesarbeitszeit, die sich aus einer zulässigen Verteilung der Wochenarbeitszeit auf die einzelnen Arbeitstage ergibt,
- überschritten werden.

(2) Soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, dürfen von einem Dienstnehmer

- a) an einem Wochentag höchstens zwei,
- b) an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens acht,
- c) insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens zwölf Überstunden geleistet werden. Die im § 75 festgelegten Höchstgrenzen der Wochenarbeitszeit dürfen jedoch nicht überschritten werden.

(3) Besteht eine Arbeitszeiteinteilung nach § 70 Abs. 1, so dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer

- a) an einem Wochentag höchstens drei,
- b) an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens neun,
- c) insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 15 Überstunden geleistet werden. Die im § 75 Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(4) Ist eine Arbeitszeiteinteilung nach § 70 Abs. 1 zulässig, machen aber landwirtschaftliche Betriebe davon keinen Gebrauch, so dürfen während der Zeit der Arbeitsspitzen durch höchstens 13 Wochen innerhalb des Kalenderjahres von einem Dienstnehmer

- a) an einem Wochentag höchstens vier,
- b) an einem sonst arbeitsfreien Werktag höchstens zehn,
- c) insgesamt in einer Arbeitswoche höchstens 18 Überstunden geleistet werden. Die im § 75 Abs. 2 festgelegte durchschnittliche Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit darf jedoch nicht überschritten werden.

(5) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit darf nicht verweigert werden, wenn außergewöhnliche Umstände, wie drohende Wetterschläge und sonstige Elementarereignisse, ferner Gefahren für das Vieh oder drohendes Verderben der Produkte sowie Gefährdung des Waldbestandes eine Verlängerung der Arbeitszeit dringend notwendig machen.

(6) Am Ende einer Gleitzeitperiode bestehende Zeitguthaben, die nach einer Gleitzeitvereinbarung in die nächste Gleitzeitperiode übertragen werden können, gelten nicht als Überstunden.

§ 75

Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

(1) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden 52 Stunden nicht überschreiten. Dies gilt nicht für Arbeitszeitverlängerungen nach § 74 Abs. 3 oder 4. Diese Höchstgrenze darf auch beim Zusammentreffen einer anderen Verteilung der wöchentlichen Arbeitszeit mit Arbeitszeitverlängerung keinesfalls überschritten werden.

(2) Die Wochenarbeitszeit darf einschließlich Überstunden in einem Zeitraum von vier Monaten im Durchschnitt 48 Stunden nicht überschreiten.

(3) Abweichend von den Abs. 1 und 2 darf bei Verlängerung der Arbeitszeit bei Arbeitsbereitschaft nach § 68 Abs. 5 die Wochenarbeitszeit 60 Stunden nicht überschreiten.

§ 76

Mindestruhezeit

(1) Dem Dienstnehmer gebührt auch in der arbeitsreichen Zeit eine ununterbrochene Nachtruhe von mindestens elf Stunden innerhalb 24 Stunden.

(2) Als Nachtruhezeit gilt in der Regel die Zeit zwischen 19 Uhr und 5 Uhr.

(3) Die Nachtruhe kann ausnahmsweise aus den im § 74 Abs. 5 genannten Gründen verkürzt werden. Die

Verkürzung ist jedoch durch eine entsprechend längere Ruhezeit während der nächstfolgenden Tage auszugleichen.

§ 77

Arbeitspausen

Dem Dienstnehmer sind während der Arbeitszeit für die Einnahme der Mahlzeiten angemessene Arbeitspausen im Gesamtausmaß von mindestens einer Stunde täglich zu gewähren. Bei Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr verbunden sind, sind am Ende jeder Stunde angemessene Arbeitspausen, die jedenfalls mindestens fünf Minuten betragen müssen, zu gewähren. Die Arbeitspausen werden in die Arbeitszeit nicht eingerechnet.

§ 78

Sonn- und Feiertagsruhe

(1) Die Sonntage und folgende Feiertage sind gesetzliche Ruhetage: 1. Jänner (Neujahr), 6. Jänner (Heilige Drei Könige), Ostermontag, 1. Mai (Staatsfeiertag), Christi Himmelfahrt, Pfingstmontag, Fronleichnam, 15. August (Mariä Himmelfahrt), 26. Oktober (Nationalfeiertag), 1. November (Allerheiligen), 8. Dezember (Mariä Empfängnis), 25. Dezember (Weihnachten), 26. Dezember (Stephanitag). Alle übrigen eingehaltenen Feiertage können in Kollektivverträgen festgelegt werden.

(2) Die Feiertagsruhe dauert 24 Stunden und ist mangels anderweitiger Vereinbarungen von 0 bis 24 Uhr zu halten. Die Sonntagsruhe dauert 35 Stunden und beginnt mangels anderweitiger Vereinbarungen am Samstag um 18 Uhr und endet am Montag um 5 Uhr.

(3) Viehpflege, Melkung und unaufschiebbare Arbeiten im Haushalt sind von den hiezu bestimmten Dienstnehmern auch an Sonn- und Feiertagen nach Maßgabe der nachstehenden Bestimmungen zu leisten, wobei jedoch ein Sonntag oder gesetzlicher Feiertag im Monat arbeitsfrei zu sein hat:

a) den im § 72 Abs. 1 genannten Dienstnehmern gebührt für Arbeiten an einem Sonntag oder gesetzlichen Feiertag bis zu zwei Stunden ein Freizeitausgleich im Verhältnis 1:1,5 innerhalb eines Monats. Wenn dieser Freizeitausgleich nicht gewährt wird, ist für diese Mehrarbeiten eine besondere Vergütung zu leisten, deren Ausmaß durch Kollektivvertrag bestimmt werden kann;

b) den ausschließlich mit der Viehpflege, Melkung und regelmäßigen Verrichtungen im Haushalt beschäftigten Dienstnehmern gebührt für jeden Sonntag und gesetzlichen Feiertag, an dem sie diese Arbeiten verrichtet haben, ein freier Werktag.

(4) Sonn- und Feiertagsarbeiten sind zu verrichten, wenn die rasche Einbringung der Ernte mit Rücksicht auf die Witterung dringend geboten ist, ebenso bei Elementarereignissen; auch sonstige für die Aufrechterhaltung des Betriebes erforderliche unaufschiebbare Arbeiten sind zu leisten.

(5) Den Dienstnehmern ist an Sonn- und Feiertagen die zur Erfüllung der religiösen Pflichten erforderliche Zeit freizugeben.

(6) Verrichtet ein Dienstnehmer zulässige Arbeiten an Sonntagen oder wird die Sonntagsruhe verkürzt, so muss dem Dienstnehmer innerhalb eines jeden Zeitraumes von sieben Tagen eine durchgehende Mindestruhezeit von 24 Stunden gewahrt bleiben.

§ 79

Entlohnung der Überstunden und der Sonn- und Feiertagsarbeit

(1) Die Leistung von Überstunden über die normale Arbeitszeit wird besonders vergütet (Überstundenentlohnung), sofern die Mehrdienstleistung vom Dienstgeber nicht durch Freizeit ausgeglichen wird.

(2) Für jede Überstunde gebührt eine besondere Entlohnung, die mindestens 50 v. H. höher ist als der Stundenlohn, wobei nicht nur die Geld- sondern auch die Naturalbezüge zu berücksichtigen sind. Für Arbeiten während der Nachtruhezeit, an Sonntagen und an für Sonntagsarbeit gewährten Ersatzruhetagen gebührt ein hundertprozentiger Aufschlag zum Stundenlohn. Für Lehrlinge ab Vollendung des 18. Lebensjahres ist für die Berechnung des Grundlohnes und des Zuschlages für Überstunden der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn oder Angestelltegehalt heranzuziehen.

(3) Für Feiertage, die nach § 78 Abs. 1 als Ruhetage gelten, ist das regelmäßige Entgelt zu leisten. Wird an diesen Tagen gearbeitet, so gebührt, sofern die Arbeiten nicht zu den im § 78 Abs. 3 genannten zählen, außer dem regelmäßigen Entgelt das auf die geleistete Arbeit entfallende Entgelt.

(4) Bei mehrschichtiger Arbeitsweise kann durch Kollektivvertrag eine von den Bestimmungen der Abs. 1 bis 3 abweichende Regelung getroffen werden.

§ 80

Freizeit für Dienstnehmer mit eigener Wirtschaft

Dienstnehmern mit eigener Wirtschaft ist die zur Verrichtung von unaufschiebbaren Arbeiten notwendige Zeit ohne Entlohnung im gegenseitigen Einvernehmen

freizugeben. Diese Freizeit bildet keine Unterbrechung des Dienstverhältnisses.

§ 81

Urlaub

(1) Dem Dienstnehmer gebührt für jedes Dienstjahr ein ununterbrochener bezahlter Urlaub. Das Urlaubsausmaß beträgt bei einer Dienstzeit von weniger als 25 Jahren 30 Werktage und erhöht sich nach Vollendung des 25. Jahres auf 36 Werktage.

(2) Der Anspruch auf Urlaub entsteht in den ersten sechs Monaten des ersten Dienstjahres im Verhältnis zu der im Dienstjahr zurückgelegten Dienstzeit, nach sechs Monaten in voller Höhe. Ab dem zweiten Dienstjahr entsteht der gesamte Urlaubsanspruch mit Beginn des Dienstjahres. Der Anspruch auf Urlaub wird durch Zeiten, in denen kein Anspruch auf Entgelt besteht, nicht verkürzt, sofern nicht gesetzlich etwas anderes bestimmt ist.

(3) Alle Zeiten, die der Dienstnehmer in unmittelbar vorangegangenen Dienst- (Lehr-)Verhältnissen zum selben Dienstgeber zurückgelegt hat, gelten für die Erfüllung der Wartezeit, die Bemessung des Urlaubsausmaßes und die Berechnung des Urlaubsjahres als Dienstzeiten.

(4) Durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung kann anstelle des Dienstjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden. Solche Vereinbarungen können unbeschadet der Bestimmung des § 283 vorsehen, dass

a) Dienstnehmer, deren Dienstvertrag im laufenden Urlaubsjahr begründet wurde und welche die Wartezeit zu Beginn des neuen Urlaubsjahres noch nicht erfüllt haben, für jeden begonnenen Monat ein Zwölftel des Jahresurlaubes erhalten; ist die Wartezeit erfüllt, so gebührt der volle Urlaub;

b) ein höheres Urlaubsausmaß erstmals in jenem Kalenderjahr (Jahreszeitraum) gebührt, in das (in den) der überwiegende Teil des Dienstjahres fällt;

c) die Ansprüche der zu Beginn des neuen Urlaubsjahres mindestens ein Jahr beim selben Dienstgeber beschäftigten Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gesondert berechnet werden. Umstellungszeitraum ist der Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Ende des folgenden Kalenderjahres oder des sonst vereinbarten Jahreszeitraumes. Jedenfalls muss für den Umstellungszeitraum dem Dienstnehmer ein voller Urlaubsanspruch und ein zusätzlicher aliquoter Anspruch für den Zeitraum vom Beginn des Dienstjahres bis zum Beginn des neuen Urlaubsjahres zustehen. Auf den Ur-

laubanspruch im Umstellungszeitraum ist ein für das Dienstjahr vor der Umstellung gebührender und bereits verbrauchter Urlaub anzurechnen.

§ 82

Anrechnungsbestimmungen

(1) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind Dienstzeiten bei demselben Dienstgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils zwölf Monate aufweisen, zusammenzurechnen. Diese Zusammenrechnung unterbleibt jedoch, wenn die Unterbrechung durch eine Kündigung des Dienstverhältnisses seitens des Dienstnehmers, durch einen vorzeitigen Austritt ohne wichtigen Grund oder durch eine vom Dienstnehmer verschuldete Entlassung eingetreten ist.

(2) Für die Bemessung des Urlaubsausmaßes sind anzurechnen:

a) die in einem anderen Dienstverhältnis oder einem Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Heimarbeitsrechts im Inland zugebrachte Dienstzeit sowie die Beschäftigung als familieneigener Dienstnehmer (§ 3 Abs. 3), sofern sie mindestens je drei Monate gedauert hat;

b) die über die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht hinausgehende Zeit eines Studiums an einer inländischen allgemeinbildenden höheren oder einer berufsbildenden mittleren oder höheren Schule oder einer Akademie oder an einer diesen Schularten vergleichbaren Schule wie insbesondere an einer land- und forstwirtschaftlichen Fachschule in dem für dieses Studium nach den schulrechtlichen Vorschriften geltenden Mindestausmaß, höchstens jedoch im Ausmaß von vier Jahren. Als Zeitpunkt des möglichen Studienabschlusses ist bei Studien, die mit dem Schuljahr enden, der 30. Juni und bei Studien, die mit dem Kalenderjahr enden, der 31. Dezember anzusehen. Zeiten des Studiums an einer vergleichbaren ausländischen Schule sind wie inländische Schulzeiten anzurechnen, wenn das Zeugnis einer solchen ausländischen Schule für die Zulassung zu den Universitäten als einem inländischen Reifezeugnis gleichwertig anzusehen ist oder wenn es nach den schulrechtlichen Bestimmungen über die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse nostrifiziert werden kann;

c) Zeiten, für die nach den opferfürsorgerechtlichen Vorschriften eine Haftentschädigung gebührt. Diese Anrechnung findet nicht statt, soweit ein Dienstverhältnis während der Haft aufrecht geblieben und aus diesem Grund für die Urlaubsdauer zu berücksichtigen ist;

d) Zeiten der Tätigkeit als Entwicklungshelfer für eine österreichische Entwicklungshilfeorganisation;

e) Zeiten einer im Inland zugebrachten selbständigen Erwerbstätigkeit, sofern sie mindestens je sechs Monate gedauert hat.

(3) Zeiten nach Abs. 2 lit. a, d und e sind insgesamt nur bis zum Höchstausmaß von fünf Jahren anzurechnen. Zeiten nach Abs. 2 lit. b sind darüber hinaus bis zu einem Höchstausmaß von weiteren zwei Jahren anzurechnen.

(4) Fallen anrechenbare Zeiten zusammen, so sind sie für die Bemessung der Urlaubsdauer nur einmal zu berücksichtigen.

§ 83

Verbrauch desurlaubes

(1) Der Zeitpunkt des Urlaubsantrittes ist zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer unter Rücksichtnahme auf die Erfordernisse des Betriebes und die Erholungsmöglichkeit des Dienstnehmers zu vereinbaren. Die Vereinbarung hat so zu erfolgen, dass der Urlaub möglichst bis zum Ende des Urlaubsjahres, in dem der Anspruch entstanden ist, verbraucht werden kann.

(2) Für Zeiträume, während deren ein Dienstnehmer wegen Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder Berufskrankheit an der Dienstleistung verhindert ist oder während deren er sonst Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Entfall der Dienstleistung hat, darf der Urlaubsantritt nicht vereinbart werden, wenn diese Umstände bereits bei Abschluss der Vereinbarung bekannt waren. Geschieht dies dennoch, so gilt der Zeitraum der Dienstverhinderung nicht als Urlaub.

(3) Der Urlaub kann in zwei Teilen verbraucht werden, doch muss ein Teil mindestens sechs Werktage betragen.

(4) Hat der Dienstnehmer in Betrieben, in denen ein für ihn zuständiger Betriebsrat errichtet ist, den von ihm gewünschten Zeitpunkt für den Antritt seinesurlaubes oder eines Urlaubsteiles in der Dauer von mindestens zwölf Werktagen bekannt gegeben und kommt eine Einigung zwischen dem Dienstgeber und dem Dienstnehmer nicht zustande, so sind die Verhandlungen unter Beiziehung des Betriebsrates fortzusetzen. Kommt auch dann keine Einigung zustande, so kann der Dienstnehmer den Urlaub zu dem von ihm vorgeschlagenen Zeitpunkt antreten, es sei denn, der Dienstgeber hat während eines Zeitraumes, der nicht mehr als acht und nicht weniger als sechs Wochen vor dem vom Dienstnehmer vorgeschlagenen Zeitpunkt des Urlaubsantrittes liegen darf, wegen des Zeitpunktes des Urlaubsantrittes die Klage beim zuständigen Gericht eingebracht.

(5) Der Urlaubsanspruch verjährt nach Ablauf von zwei Jahren ab dem Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist. Diese Frist verlängert sich bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes nach den §§ 27, 30 und 145 um jenen Zeitraum, der den Karenzurlaub um zehn Monate übersteigt.

§ 84

Erkrankung während desurlaubes

(1) Erkrankt oder verunglückt ein Dienstnehmer während desurlaubes, ohne dies vorsätzlich oder grob fahrlässig herbeigeführt zu haben, so werden auf Werktage fallende Tage der Erkrankung, an denen der Dienstnehmer durch die Erkrankung arbeitsunfähig war, auf das Urlaubsausmaß nicht angerechnet, wenn die Erkrankung länger als drei Kalendertage gedauert hat.

(2) Übt ein Dienstnehmer während seinesurlaubes eine dem Erholungszweck widersprechende Erwerbstätigkeit aus, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden, wenn die Erkrankung (der Unglücksfall) mit dieser Erwerbstätigkeit im ursächlichen Zusammenhang steht.

(3) Der Dienstnehmer hat dem Dienstgeber nach dreitägiger Krankheitsdauer die Erkrankung unverzüglich mitzuteilen. Ist dies aus Gründen, die nicht vom Dienstnehmer zu vertreten sind, nicht möglich, so gilt die Mitteilung als rechtzeitig erfolgt, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird. Bei Wiederantritt des Dienstes hat der Dienstnehmer ohne schuldhaftes Verzögerung ein ärztliches Zeugnis oder eine Bestätigung des zuständigen Krankenversicherungsträgers über Beginn, Dauer und Ursache der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt der Dienstnehmer diesen Verpflichtungen nicht nach, so ist Abs. 1 nicht anzuwenden.

§ 85

Urlaubsentgelt

(1) Während desurlaubes behält der Dienstnehmer den Anspruch auf das Entgelt nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen.

(2) Ein nach Wochen, Monaten oder längeren Zeiträumen bemessenes Entgelt darf für die Urlaubsdauer nicht gemindert werden.

(3) In allen anderen Fällen ist für die Urlaubsdauer das regelmäßige Entgelt zu zahlen. Regelmäßiges Entgelt ist jenes Entgelt, das dem Dienstnehmer gebührt hätte, wenn der Urlaub nicht angetreten worden wäre.

(4) Bei Akkord-, Stück- oder Gedinglöhnen, akkordähnlichen oder sonstigen leistungsbezogenen Prämien oder Entgelten ist das Urlaubsentgelt nach dem Durch-

schnitt der letzten 13 voll gearbeiteten Wochen unter Ausscheidung nur ausnahmsweise geleisteter Arbeit zu berechnen.

(5) Ist Kost vereinbart und nimmt sie der Dienstnehmer während desurlaubes nicht in Anspruch, so gebührt ihm an ihrer Stelle für jeden Urlaubstag einschließlich der in den Urlaub fallenden Sonn- und Feiertage eine Vergütung in der Höhe des Eineinhalbfachen der für Zwecke der Sozialversicherung festgesetzten Bewertungssätze.

(6) Durch Kollektivvertrag kann bestimmt werden, welche Leistungen des Dienstgebers als Urlaubsentgelt anzusehen sind. Weiters kann die Berechnungsart für die Regelung der Höhe des Urlaubsentgelts durch Kollektivvertrag abweichend von den Bestimmungen der Abs. 3 bis 5 geregelt werden.

(7) Das Urlaubsentgelt ist bei Antritt desurlaubes für die ganze Urlaubsdauer im Voraus zu zahlen.

§ 86

Ablöseverbot

Vereinbarungen zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer, die für den Nichtverbrauch desurlaubes Geld oder sonstige vermögenswerte Leistungen des Dienstgebers vorsehen, sind rechtsunwirksam.

§ 87

Aufzeichnungen

(1) Der Dienstgeber hat Aufzeichnungen zu führen, aus denen hervorgeht:

a) der Zeitpunkt des Dienstantrittes des Dienstnehmers, die angerechneten Dienstzeiten und die Dauer des dem Dienstnehmer zustehenden bezahltenurlaubes;

b) die Zeit, in welcher der Dienstnehmer seinen bezahlten Urlaub genommen hat;

c) das Entgelt, das der Dienstnehmer für die Dauer des bezahltenurlaubes erhalten hat, und der Zeitpunkt der Auszahlung;

d) wenn das Urlaubsjahr nicht nach dem Dienstjahr berechnet wird, der Zeitpunkt, ab dem die Umstellung gilt, und die Norm, aufgrund der die Umstellung erfolgt ist, sowie das Ausmaß der dem Dienstnehmer für den Umstellungszeitraum gebührendenurlaubsansprüche und der Zeitraum, in dem dieser Urlaub verbraucht wurde.

(2) Die Verpflichtung nach Abs. 1 ist auch dann erfüllt, wenn diese Angaben aus Aufzeichnungen hervorgehen, die der Dienstgeber zum Nachweis der Erfüllung anderer Verpflichtungen führt.

§ 88

Urlaubsentschädigung

(1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Entschädigung in der Höhe des noch ausstehendenurlaubsentgelts, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung desurlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch desurlaubes endet durch:

a) Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers;

b) begründeten vorzeitigen Austritt des Dienstnehmers;

c) Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist weniger als drei Monate beträgt;

d) Kündigung seitens des Dienstgebers, wenn die Kündigungsfrist mindestens drei Monate beträgt und der Urlaub während der Kündigungsfrist nicht verbraucht werden konnte oder dem Dienstnehmer derurlaubsverbrauch während der Kündigungsfrist nicht zumutbar war;

e) Zeitablauf und einvernehmliche Lösung, wenn bereits mehr als die Hälfte desurlaubsjahres verstrichen ist;

f) Kündigung seitens des Dienstnehmers ab dem zweiten Dienstjahr, wenn bereits mehr als die Hälfte desurlaubsjahres verstrichen ist.

(2) Ist zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses der Dienstnehmer an der Dienstleistung verhindert, ohne dass der Anspruch auf das Entgelt zur Gänze fortbesteht, so ist bei der Berechnung derurlaubsentgeltung das ungeschmälernte Entgelt zugrunde zu legen, das zum Beendigungszeitpunkt bei Entfall der Dienstverhinderung zugestanden wäre.

(3) Bei Kündigung seitens des Dienstgebers, bei begründetem vorzeitigen Austritt, bei Entlassung ohne Verschulden des Dienstnehmers und bei einvernehmlicher Auflösung des Dienstverhältnisses während einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 33 oder 146 ist der Berechnung der Entschädigung jene Arbeitszeit zugrunde zu legen, die in demurlaubsjahr, in dem der zu entschädigendeurlaubsanspruch entstanden ist, vom Dienstnehmer überwiegend zu leisten war.

(4) Eine Entschädigung im Sinne des Abs. 1 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis nach Entstehung desurlaubsanspruches, jedoch vor Verbrauch desurlaubes durch den Tod des Dienstnehmers endet.

§ 89

Urlaubsabfindung

(1) Dem Dienstnehmer gebührt eine Abfindung, wenn das Dienstverhältnis vor Verbrauch desurlaubes

endet und kein Anspruch auf Urlaubsentschädigung besteht. Die Abfindung beträgt für jede Woche seit Beginn des Urlaubsjahres, in dem ein Urlaub nicht verbraucht wurde, 1/52 des Urlaubsentgelts. Bei der Berechnung der Urlaubsabfindung ist § 88 Abs. 2 sinngemäß anzuwenden.

(2) Eine Abfindung im Sinne des Abs. 1 gebührt den Erben, wenn das Dienstverhältnis durch den Tod des Dienstnehmers endet.

(3) Die Abfindung gebührt nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt.

Unterabschnitt B Sicherheit und Gesundheitsschutz

§ 90

Allgemeine Pflichten der Dienstgeber

(1) Die Dienstgeber sind verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. Die Kosten dafür dürfen nicht zu Lasten der Dienstnehmer gehen. Die Dienstgeber haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit erforderlichen Maßnahmen zu treffen, einschließlich der Maßnahmen zur Verhütung arbeitsbedingter Gefahren, zur Information und zur Unterweisung sowie der Bereitstellung einer geeigneten Organisation und der erforderlichen Mittel.

(2) Die Dienstgeber haben sich unter Berücksichtigung der bestehenden Gefahren über den neuesten Stand der Technik und der Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung entsprechend zu informieren.

(3) Die Dienstgeber sind verpflichtet, durch geeignete Maßnahmen und Anweisungen zu ermöglichen, dass die Dienstnehmer bei ernster, unmittelbarer und nicht vermeidbarer Gefahr

- a) ihre Tätigkeit einstellen,
- b) sich durch sofortiges Verlassen des Arbeitsplatzes in Sicherheit bringen und
- c) außer in begründeten Ausnahmefällen ihre Arbeit nicht wieder aufnehmen, solange eine ernste und unmittelbare Gefahr besteht.

(4) Die Dienstgeber haben durch Anweisungen und sonstige geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass die Dienstnehmer bei ernster und unmittelbarer Gefahr für die eigene Sicherheit oder für die Sicherheit anderer Personen in der Lage sind, selbst die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung der Gefahr zu treffen, wenn sie die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen. Bei die-

sen Vorkehrungen sind die Kenntnisse der Dienstnehmer und die ihnen zur Verfügung stehenden technischen Mittel zu berücksichtigen.

(5) Die Dienstgeber haben für eine geeignete Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung zu sorgen, wenn die Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit der Dienstnehmer nicht durch sonstige technische und organisatorische Maßnahmen vermieden oder ausreichend begrenzt werden können. Dabei ist die nach § 91 vorgenommene Ermittlung und Beurteilung der Gefahren zu berücksichtigen.

§ 91

Ermittlung und Beurteilung von Gefahren, Festlegung von Maßnahmen

(1) Die Dienstgeber sind verpflichtet, die für die Sicherheit und die Gesundheit der Dienstnehmer bestehenden Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

- a) die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte,
- b) die Gestaltung und der Einsatz von Arbeitsmitteln,
- c) die Verwendung von Arbeitsstoffen,
- d) die Gestaltung der Arbeitsplätze,
- e) die Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken und
- f) der Stand der Ausbildung und Unterweisung der Dienstnehmer.

(2) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren sind auch besonders gefährdete oder schutzbedürftige Dienstnehmer zu berücksichtigen.

(3) Der Dienstgeber hat überdies für Arbeitsplätze, an denen Frauen beschäftigt werden, die Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder auf das Stillen zu ermitteln und zu beurteilen. Bei dieser Ermittlung und Beurteilung sind insbesondere Einwirkungen und Belastungen zu berücksichtigen durch

- a) Lärm, Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen,
- b) das Bewegen schwerer Lasten von Hand, das eine Gefährdung insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates mit sich bringt,
- c) ionisierende und nicht ionisierende Strahlung,
- d) extreme Hitze oder Kälte,
- e) Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastungen,

f) biologische Arbeitsstoffe der Risikogruppen zwei bis vier nach § 115 Abs. 3, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden,

g) gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe,

h) Arbeiten, bei denen die Dienstnehmerinnen polyzyklischen aromatischen Kohlenwasserstoffen ausgesetzt sind, die in Steinkohlenruß, Steinkohlenteer oder Steinkohlenpech vorhanden sind.

(4) Der Dienstgeber hat weiters vor Beginn der Beschäftigung von Jugendlichen und bei bedeutenden Änderungen der Arbeitsbedingungen die für die Sicherheit und die Gesundheit der Jugendlichen sowie die für die Sittlichkeit bestehenden spezifischen Gefahren zu ermitteln, wobei insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen sind:

a) Einrichtung und Gestaltung der Arbeitstätte und des Arbeitsplatzes,

b) Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen,

c) Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden biologischen Arbeitsstoffen,

d) Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe und deren Zusammenwirken und

e) Stand der Ausbildung und Unterweisung.

(5) Auf der Grundlage der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nach den Abs. 1 bis 4 sind die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die nach den §§ 134 und 149 Abs. 5 zu ergreifenden Maßnahmen festzulegen. Dabei sind auch Vorkehrungen für absehbare Betriebsstörungen und für Not- und Rettungsmaßnahmen zu treffen.

(6) Die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist erforderlichenfalls zu überprüfen und den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Die festgelegten Maßnahmen sind auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls anzupassen, dabei ist eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben.

(7) Eine Überprüfung und erforderlichenfalls eine Anpassung im Sinne des Abs. 6 hat insbesondere zu erfolgen:

a) nach Unfällen,

b) bei Auftreten von Erkrankungen, wenn der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind,

c) bei sonstigen Umständen und Ereignissen, die auf eine Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit der Dienstnehmer schließen lassen,

d) bei der Einführung neuer Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe und Arbeitsverfahren,

e) bei neuen Erkenntnissen im Sinne des § 90 Abs. 2 und

f) auf begründetes Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion.

(8) Bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen. Mit der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren können auch die Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner (Präventivdienste) beauftragt werden.

§ 92

Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente

Die Dienstgeber sind verpflichtet, in einer der Anzahl der Beschäftigten und den Gefahren entsprechenden Weise die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren, die durchzuführenden Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie die nach § 134 und § 149 Abs. 5 zu ergreifenden Maßnahmen schriftlich festzuhalten (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente). Dabei sind die Art der Tätigkeit sowie die Größe des Unternehmens oder der Arbeitstätte zu berücksichtigen. Soweit dies aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, ist diese Dokumentation arbeitsplatzbezogen vorzunehmen.

§ 93

Einsatz der Dienstnehmer

(1) Die Dienstgeber haben bei der Übertragung von Aufgaben an Dienstnehmer deren Eignung in Bezug auf Sicherheit und Gesundheit zu berücksichtigen. Dabei ist insbesondere auf die Konstitution und die Körperkräfte, das Alter und die Qualifikation Rücksicht zu nehmen.

(2) Die Dienstgeber haben durch geeignete Maßnahmen dafür zu sorgen, dass nur jene Dienstnehmer Zugang zu Bereichen mit erheblichen oder spezifischen Gefahren haben, die zuvor ausreichende Anweisungen erhalten haben.

(3) Dienstnehmer, von denen dem Dienstgeber bekannt ist, dass sie an körperlichen Schwächen oder an Gebrechen in einem Maße leiden, dass sie dadurch bei bestimmten Arbeiten einer besonderen Gefahr ausgesetzt wären oder andere Dienstnehmer gefährden könnten, dürfen mit Arbeiten dieser Art nicht beschäftigt werden. Bei Beschäftigung von behinderten Dienstnehmern ist auf deren körperlichen und geistigen Zustand jede mögliche Rücksicht zu nehmen.

§ 94

Grundsätze der Gefahrenverhütung

(1) Unter Gefahrenverhütung sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind.

(2) Die Dienstgeber haben bei der Gestaltung der Arbeitsstätten, der Arbeitsplätze und der Arbeitsvorgänge, bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, beim Einsatz der Dienstnehmer sowie bei allen Maßnahmen zum Schutz der Dienstnehmer folgende allgemeine Grundsätze der Gefahrenverhütung umzusetzen:

- a) Vermeidung von Risiken;
- b) Abschätzung nicht vermeidbarer Risiken;
- c) Gefahrenbekämpfung an der Quelle;
- d) Berücksichtigung des Faktors „Mensch“ bei der Arbeit, insbesondere bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie bei der Auswahl von Arbeitsmitteln und Arbeits- und Fertigungsverfahren, vor allem im Hinblick auf eine Erleichterung bei eintöniger Arbeit und bei maschinenbestimmtem Arbeitsrhythmus sowie auf eine Abschwächung ihrer gesundheitsschädigenden Auswirkungen;
- e) Berücksichtigung des Standes der Technik;
- f) Ausschaltung und Verringerung von Gefahrenmomenten;
- g) Planung der Gefahrenverhütung mit dem Ziel einer kohärenten Verknüpfung von Technik, Arbeitsorganisation, Arbeitsbedingungen, sozialen Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz;
- h) Vorrang des kollektiven Gefahrenschutzes vor dem individuellen Gefahrenschutz;
- i) Erteilung geeigneter Anweisungen an die Dienstnehmer.

§ 95

Koordination

(1) Werden in einer Arbeitsstätte oder einer auswärtigen Arbeitsstelle Dienstnehmer mehrerer Dienstgeber beschäftigt, so haben die betroffenen Dienstgeber bei der Durchführung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen zusammenzuarbeiten. Sie haben insbesondere

- a) ihre Tätigkeit auf dem Gebiet der Gefahrenverhütung zu koordinieren und
- b) einander sowie ihre jeweiligen Dienstnehmer und den Betriebsrat über die Gefahren zu informieren.

(2) Werden in einer Arbeitsstätte Dienstnehmer beschäftigt, die nicht in einem Dienstverhältnis zu den für

diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgebern stehen (betriebsfremde Dienstnehmer), so sind die für diese Arbeitsstätte verantwortlichen Dienstgeber verpflichtet,

a) erforderlichenfalls für die Information der betriebsfremden Dienstnehmer über die in der Arbeitsstätte bestehenden Gefahren und für eine entsprechende Unterweisung zu sorgen,

b) deren Dienstgebern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren,

c) die für die betriebsfremden Dienstnehmer erforderlichen Schutzmaßnahmen im Einvernehmen mit deren Dienstgebern festzulegen und

d) für die Durchführung der zu ihrem Schutz in der Arbeitsstätte erforderlichen Maßnahmen zu sorgen.

(3) Durch Abs. 2 wird die Verantwortlichkeit der einzelnen Dienstgeber für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften hinsichtlich ihrer Dienstnehmer nicht eingeschränkt.

(4) Die Abs. 1 bis 3 gelten nicht für eine Überlassung im Sinne des § 96.

§ 96

Überlassung

(1) Eine Überlassung im Sinne dieses Gesetzes liegt vor, wenn Dienstnehmer Dritten zur Verfügung gestellt werden, um für sie und unter deren Kontrolle zu arbeiten. Überlasser ist, wer als Dienstgeber Dienstnehmer zur Arbeitsleistung an Dritte verpflichtet. Beschäftiger ist, wer diese Dienstnehmer zur Arbeitsleistung einsetzt.

(2) Für die Dauer der Überlassung gelten die Beschäftigten als Dienstgeber im Sinne dieses Gesetzes.

(3) Die Beschäftigten sind verpflichtet, vor der Überlassung

a) die Überlasser über die für die Tätigkeit erforderliche Eignung und die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die besonderen Merkmale des zu besetzenden Arbeitsplatzes zu informieren,

b) die Überlasser über die für den zu besetzenden Arbeitsplatz oder die vorgesehene Tätigkeit erforderliche gesundheitliche Eignung zu informieren,

c) den Überlassern im erforderlichen Ausmaß Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten zu gewähren.

(4) Die Überlasser sind verpflichtet, die Dienstnehmer vor einer Überlassung über die Gefahren, denen sie auf dem zu besetzenden Arbeitsplatz ausgesetzt sein können, über die für den Arbeitsplatz oder die Tätigkeit

erforderliche Eignung oder die erforderlichen Fachkenntnisse sowie über die Notwendigkeit von Eignungs- und Folgeuntersuchungen zu informieren.

(5) Eine Überlassung zu Tätigkeiten, für die Eignungs- und Folgeuntersuchungen vorgeschrieben sind, darf nur erfolgen, wenn diese Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die Beschäftigten sind verpflichtet, sich nachweislich davon zu überzeugen, dass die Untersuchungen durchgeführt wurden und keine gesundheitliche Nichteignung vorliegt. Die entsprechenden Dienstgeberpflichten sind von den Überlassern zu erfüllen, die Beschäftigten haben ihnen die erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen.

§ 97

Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen

(1) In jedem Betrieb im Sinne des § 176 oder in jeder gleichgestellten Arbeitsstätte im Sinne des § 177, in dem (der) dauernd mindestens zehn Dienstnehmer beschäftigt werden, ist eine Sicherheitsvertrauensperson zu bestellen. In Betrieben oder Arbeitsstätten, in denen dauernd mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, sind zwei Sicherheitsvertrauenspersonen, in solchen mit dauernd mehr als 100 Dienstnehmern sind drei Sicherheitsvertrauenspersonen zu bestellen. Bei Betrieben oder Arbeitsstätten, in denen aufgrund ihrer Eigenart oder der räumlichen Ausdehnung oder bei Vorliegen gefährlicher Arbeitsvorgänge eine besondere Gefährdung der Dienstnehmer besteht, kann die Bezirksverwaltungsbehörde nach Anhören der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dem Dienstgeber auch bei einer geringeren Anzahl von Beschäftigten die Bestellung weiterer Sicherheitsvertrauenspersonen auftragen. Für jede Sicherheitsvertrauensperson ist nach Möglichkeit ein Vertreter zu bestellen.

(2) In Betrieben oder gleichgestellten Arbeitsstätten, in denen regelmäßig nicht mehr als 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, kann ein Betriebsratsmitglied die Aufgaben einer Sicherheitsvertrauensperson übernehmen.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vom Dienstgeber mit Zustimmung des Betriebsrates auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen. Dies gilt auch für die Übernahme der Aufgaben durch ein Betriebsratsmitglied nach Abs. 2. Falls kein Betriebsrat eingerichtet ist, sind alle Dienstnehmer über die beabsichtigte Bestellung schriftlich zu informieren. Wenn mindestens ein Drittel der Dienstnehmer binnen vier Wochen die

beabsichtigte Bestellung schriftlich Einwände erhebt, muss eine andere Person bestellt werden.

(4) Als Sicherheitsvertrauenspersonen dürfen nur ganztätig beschäftigte Dienstnehmer bestellt werden, die

a) mit der Eigenart der Arbeitsvorgänge und den damit verbundenen besonderen Unfallgefahren vertraut sind,

b) über einschlägige Fachkenntnisse, die auch während des ersten Jahres der Funktionsperiode erworben werden können, verfügen und

c) über die Grundsätze des Dienstnehmerschutzes Bescheid wissen.

(5) Eine vorzeitige Abberufung von Sicherheitsvertrauenspersonen hat auf Verlangen des Betriebsrates, falls kein Betriebsrat eingerichtet ist, auf Verlangen von mindestens einem Drittel der Dienstnehmer, zu erfolgen.

(6) Die Dienstgeber haben sicherzustellen, dass den Sicherheitsvertrauenspersonen die zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderliche Zeit unter Anrechnung auf ihre Arbeitszeit zur Verfügung steht. Dienstgeber haben den Sicherheitsvertrauenspersonen unter Bedachtnahme auf die betrieblichen Belange Gelegenheit zu geben, die für ihre Tätigkeit erforderlichen näheren Fachkenntnisse zu erwerben und zu erweitern. Den Sicherheitsvertrauenspersonen sind die für die Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Behelfe und Mittel zur Verfügung zu stellen. Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind angemessen zu unterweisen.

(7) Der Dienstgeber ist verpflichtet, die Namen der Sicherheitsvertrauenspersonen und ihrer Vertreter der Land- und Forstwirtschaftsinspektion und der Landarbeiterkammer schriftlich mitzuteilen.

(8) Die Bestellung von Sicherheitsvertrauenspersonen berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften. Den Sicherheitsvertrauenspersonen kann die Verantwortlichkeit für die Einhaltung von Dienstnehmerschutzvorschriften nicht rechtswirksam übertragen werden. § 102 gilt auch für Sicherheitsvertrauenspersonen.

§ 98

Aufgaben und Beteiligung der Sicherheitsvertrauenspersonen

(1) Die Sicherheitsvertrauenspersonen haben in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes

a) die Dienstnehmer zu informieren, zu beraten und zu unterstützen,

b) den Betriebsrat zu informieren, zu beraten und zu unterstützen und mit ihm zusammenzuarbeiten,

c) in Abstimmung mit dem Betriebsrat die Interessen der Dienstnehmer gegenüber den Dienstgebern, den zuständigen Behörden und sonstigen Stellen zu vertreten,

d) die Dienstgeber bei der Durchführung des Dienstnehmerschutzes zu beraten,

e) auf das Vorhandensein der entsprechenden Einrichtungen und Vorkehrungen zu achten und die Dienstgeber über bestehende Mängel zu informieren,

f) auf die Anwendung der gebotenen Schutzmaßnahmen zu achten,

g) mit den Sicherheitsfachkräften und den Arbeitsmedizinern zusammenzuarbeiten.

(2) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind bei der Ausübung ihrer Aufgaben nach diesem Gesetz an keinerlei Weisungen gebunden.

(3) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind berechtigt, in allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei den Dienstgebern sowie bei den dafür zuständigen Stellen die notwendigen Maßnahmen zu verlangen, Vorschläge für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen zu erstatten und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen.

(4) Die Dienstgeber sind verpflichtet, die Sicherheitsvertrauenspersonen in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes anzuhören.

(5) Die Sicherheitsvertrauenspersonen sind vor der Bestellung und Abberufung von Sicherheitsfachkräften, von Arbeitsmedizinern sowie von für die erste Hilfe, die Brandbekämpfung und Evakuierung zuständigen Personen zu informieren. Die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung ist mit den Sicherheitsvertrauenspersonen zu beraten, sofern kein Betriebsrat errichtet ist.

(6) Wenn kein Betriebsrat errichtet ist, sind die Dienstgeber verpflichtet, die Sicherheitsvertrauenspersonen

a) bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und die Gesundheit der Dienstnehmer haben,

b) bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen und

c) bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

(7) Die Dienstgeber sind verpflichtet, den Sicherheitsvertrauenspersonen

a) den Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren;

b) folgende Unterlagen zur Verfügung zu stellen:

1. die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse nach § 90 Abs. 2,

2. die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie sonstiger Messungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz im Zusammenhang stehen, und

3. die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm;

c) über Grenzwertüberschreitungen und deren Ursachen sowie über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren und

d) über Auflagen, Vorschreibungen und Bewilligungen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren.

§ 99

Information

(1) Die Dienstgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Information der Dienstnehmer über die Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit sowie über die Maßnahmen zur Gefahrenverhütung und Sicherheitskennzeichnungen im Unternehmen, im Betrieb, in der Arbeitsstätte und notwendigenfalls mit Bezug auf den spezifischen Arbeitsplatz zu sorgen. Diese Information muss die Dienstnehmer in die Lage versetzen, durch eine angemessene Mitwirkung zu überprüfen, ob die erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurden. Diese Information muss während der Arbeitszeit erfolgen.

(2) Die Information muss vor Aufnahme der Tätigkeit erfolgen. Sie muss regelmäßig wiederholt werden, insbesondere bei

a) der Einführung neuer Arbeitsstoffe, Arbeitsmittel und Schutzausrüstungen oder einer Änderung der Sicherheits- und Gefahrenkennzeichnung sowie anderer sich ändernder betrieblicher Gegebenheiten,

b) Änderung der maßgeblichen Dienstnehmerschutzvorschriften und

c) neuen Erkenntnissen auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes.

(3) Den Dienstnehmern sind erforderlichenfalls zur Information geeignete Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Bedienungsanleitungen betreffend die Arbeitsmittel sowie Beipacktexte, Gebrauchsanweisungen und Sicherheitsdatenblätter betreffend die Arbeitsstoffe

sind den betroffenen Dienstnehmern jedenfalls zur Verfügung zu stellen. Diese Unterlagen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.

(4) Die Information muss in verständlicher Form erfolgen. Bei Dienstnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Information in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Der Dienstgeber hat sich zu vergewissern, dass die Dienstnehmer die Informationen verstanden haben.

(5) Die Dienstgeber sind weiters verpflichtet, alle Dienstnehmerinnen über die Ergebnisse der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nach § 91 Abs. 3 sowie über die nach § 134 zu ergreifenden Maßnahmen zu unterrichten.

(6) Bei Arbeitsaufnahme sind die Jugendlichen über die im Betrieb bestehenden Gefahren und die zur Abwendung dieser Gefahren getroffenen Maßnahmen sowie Einrichtungen und deren Benützung zu unterrichten. Bei Jugendlichen im Sinne des § 151 Abs. 3 sind auch die gesetzlichen Vertreter zu unterrichten.

(7) Die Dienstgeber sind verpflichtet, alle Dienstnehmer, die einer unmittelbaren erheblichen Gefahr ausgesetzt sein können, unverzüglich über diese Gefahr und die getroffenen oder zu treffenden Schutzmaßnahmen zu informieren.

(8) Die Information der einzelnen Dienstnehmer nach Abs. 1 kann entfallen, wenn Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind oder ein Betriebsrat errichtet ist, diese entsprechend informiert wurden und eine Information dieser Personen zur wirksamen Gefahrenverhütung ausreicht. Die Information der einzelnen Dienstnehmer nach Abs. 5 kann entfallen, wenn der Betriebsrat über die Ergebnisse und Maßnahmen unterrichtet wurde.

(9) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 98 Abs. 7 genannten Angelegenheiten zu informieren, wobei die im § 98 Abs. 7 lit. a und d genannten Unterlagen den Dienstnehmern vom Dienstgeber zugänglich zu machen sind. Die übrigen im § 98 Abs. 7 genannten Unterlagen und Informationen sind den Dienstnehmern zur Verfügung zu stellen.

§ 100

Anhörung, Beteiligung

(1) Die Dienstgeber sind verpflichtet, die Dienstnehmer in allen Fragen betreffend die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz anzuhören.

(2) Wenn weder Sicherheitsvertrauenspersonen bestellt sind noch ein Betriebsrat errichtet ist, sind alle Dienstnehmer in allen im § 98 Abs. 5 und 6 genannten Angelegenheiten anzuhören und zu beteiligen.

§ 101

Unterweisung

(1) Die Dienstgeber sind verpflichtet, für eine ausreichende Unterweisung der Dienstnehmer über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz während der Arbeitszeit zu sorgen. Die Unterweisung muss nachweislich erfolgen. Für die Unterweisung sind erforderlichenfalls geeignete Fachleute heranzuziehen.

(2) Die Unterweisung muss in regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch einmal jährlich erfolgen. Eine Unterweisung muss jedenfalls erfolgen:

a) vor der Aufnahme einer Tätigkeit,

b) bei einer Versetzung oder Veränderung des Aufgabenbereiches,

c) bei der Einführung oder Änderung von Arbeitsmitteln oder Arbeitsverfahren,

d) bei der Einführung neuer Arbeitsstoffe und

e) nach Unfällen oder Ereignissen, die beinahe zu einem Unfall geführt hätten, sofern dies zur Verhütung weiterer Unfälle nützlich scheint.

(3) Die Unterweisung muss auf den Arbeitsplatz und auf den Aufgabenbereich des Dienstnehmers ausgerichtet sein. Sie muss an die Entwicklung der Gefahrenmomente und an die Entstehung neuer Gefahren angepasst sein. Die Unterweisung muss auch die bei absehbaren Betriebsstörungen zu treffenden Maßnahmen umfassen.

(4) Die Unterweisung kann auch schriftlich erfolgen. Erforderlichenfalls sind den Dienstnehmern schriftliche Betriebsanweisungen und sonstige Anweisungen zur Verfügung zu stellen. Diese Anweisungen sind erforderlichenfalls am Arbeitsplatz auszuhängen.

(5) Die Unterweisung muss dem Erfahrungsstand der Dienstnehmer angepasst sein und in verständlicher Form erfolgen. Bei Dienstnehmern, die der deutschen Sprache nicht ausreichend mächtig sind, hat die Unterweisung in ihrer Muttersprache oder in einer sonstigen für sie verständlichen Sprache zu erfolgen. Die Dienstgeber haben sich zu vergewissern, dass die Dienstnehmer die Unterweisung verstanden haben.

§ 102

Pflichten der Dienstnehmer

(1) Die Dienstnehmer haben die zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit nach diesem

Gesetz und den hiezu erlassenen Verordnungen sowie behördlichen Vorschriften gebotenen Schutzmaßnahmen anzuwenden, und zwar gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers. Sie haben sich so zu verhalten, dass eine Gefährdung soweit wie möglich vermieden wird.

(2) Die Dienstnehmer sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers die Arbeitsmittel ordnungsgemäß zu benutzen und die ihnen zur Verfügung gestellte, den gesetzlichen Bestimmungen entsprechende persönliche Schutzausrüstung zweckentsprechend zu benutzen.

(3) Die Dienstnehmer dürfen Schutzvorrichtungen nicht entfernen, außer Betrieb setzen, willkürlich verändern oder umstellen, soweit dies nicht aus arbeitstechnischen Gründen, insbesondere zur Durchführung von Einstellungs-, Reparatur- oder Wartungsarbeiten, unbedingt notwendig ist. Sie sind verpflichtet, gemäß ihrer Unterweisung und den Anweisungen des Dienstgebers die Schutzvorrichtung ordnungsgemäß zu benutzen.

(4) Die Dienstnehmer dürfen sich nicht durch Alkohol, Arzneimittel oder Suchtgifte in einen Zustand versetzen, in dem sie sich oder andere Personen gefährden könnten.

(5) Die Dienstnehmer haben jeden Arbeitsunfall, jedes Ereignis, das beinahe zu einem Unfall geführt hätte, und jede von ihnen festgestellte ernste oder unmittelbare Gefahr für die Sicherheit oder die Gesundheit sowie jeden an den Schutzsystemen festgestellten Defekt unverzüglich den zuständigen Vorgesetzten oder den sonst dafür zuständigen Personen zu melden.

(6) Wenn sie bei unmittelbarer erheblicher Gefahr die zuständigen Vorgesetzten oder die sonst zuständigen Personen nicht erreichen können, sind die Dienstnehmer verpflichtet, nach Maßgabe der Festlegungen in den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten, ihrer Information und Unterweisung sowie der zur Verfügung stehenden technischen Mittel selbst die ihnen zumutbaren unbedingt notwendigen Maßnahmen zu treffen, um die anderen Dienstnehmer zu warnen und Nachteile für das Leben oder die Gesundheit abzuwenden.

(7) Die Dienstnehmer haben gemeinsam mit dem Dienstgeber, den Sicherheitsvertrauenspersonen und den Präventivdiensten darauf hinzuwirken, dass die zum Schutz der Dienstnehmer vorgesehenen Maßnahmen eingehalten werden und dass die Dienstgeber gewährleisten, dass das Arbeitsumfeld und die Arbeitsbedingungen sicher sind und keine Gefahren für die Sicherheit oder die Gesundheit aufweisen.

(8) Die Pflichten der Dienstnehmer in Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes berühren nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

§ 103

Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle

(1) Die Dienstgeber haben Aufzeichnungen zu führen über

a) alle tödlichen Arbeitsunfälle,

b) alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Dienstnehmers mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen zur Folge haben, und

c) alle Ereignisse, die beinahe zu einem tödlichen oder schweren Arbeitsunfall geführt hätten und die nach § 102 Abs. 5 gemeldet wurden.

(2) Die Aufzeichnungen nach Abs. 1 sind mindestens sechs Jahre aufzubewahren.

(3) Die Dienstgeber haben auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Berichte über bestimmte Arbeitsunfälle zu erstellen und dieser zu übermitteln.

§ 104

Instandhaltung, Reinigung, Prüfung

(1) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsstätten einschließlich der Sanitär- und Sozialeinrichtungen, die elektrischen Anlagen, Arbeitsmittel und Gegenstände der persönlichen Schutzausrüstung sowie die Einrichtungen zur Brandmeldung oder -bekämpfung, zur Erste-Hilfe-Leistung und zur Rettung aus Gefahr ordnungsgemäß instand gehalten und gereinigt werden.

(2) Abs. 1 gilt sinngemäß für Verkehrswege im Betrieb, wobei der jeweiligen besonderen Beschaffenheit der Wege hinsichtlich der Sicherheitsanforderungen Rechnung zu tragen ist.

(3) Anlagen und Einrichtungen im Sinne des Abs. 1, Wohnräume und Unterkünfte sowie sonstige Einrichtungen oder Gegenstände für den Schutz der Dienstnehmer sind unbeschadet besonderer Prüfungen nach den §§ 114 Abs. 6 und 7 und 123 Abs. 6 in regelmäßigen Zeitabständen ihrer Eigenart entsprechend durch geeignete fachkundige Personen nachweislich auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. Eine solche Prüfung sowie eine besondere Prüfung nach den §§ 114 Abs. 6 und 7 und 123 Abs. 6 ist zusätzlich dann vorzunehmen, wenn begründete Zweifel darüber bestehen, ob

sich die im ersten Satz genannten Baulichkeiten, Einrichtungen, Mittel oder Gegenstände im ordnungsgemäßen Zustand befinden.

Unterabschnitt C Arbeitsstätten

§ 105

Allgemeine Bestimmungen

(1) Arbeitsstätten sind:

a) alle Gebäude und sonstigen baulichen Anlagen sowie Teile von Gebäuden oder sonstigen baulichen Anlagen, in denen Arbeitsplätze eingerichtet sind oder eingerichtet werden sollen oder zu denen Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben, (Arbeitsstätten in Gebäuden) sowie

b) alle Orte auf einem Betriebsgelände, zu denen die Dienstnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben, (Arbeitsstätten im Freien).

(2) Auf Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- und forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb seiner verbauten Fläche liegen, sind die Abs. 3 bis 5 und die §§ 106 bis 111 und 113 nicht anzuwenden.

(3) Die Dienstgeber sind verpflichtet, Arbeitsstätten entsprechend den gesetzlichen Vorschriften und den behördlichen Vorschreibungen einzurichten und zu betreiben. Arbeitsstätten und Gebäude müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen.

(4) Arbeitsräume, das sind jene Räume, in denen mindestens ein ständiger Arbeitsplatz eingerichtet ist, müssen für den Aufenthalt von Menschen geeignet sein und unter Berücksichtigung der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer entsprechen.

(5) Betriebsräume, die nicht als Arbeitsräume anzusehen sind, müssen, wenn darin vorübergehend gearbeitet wird, derart beschaffen sein oder es müssen solche Vorkehrungen getroffen werden, dass die Arbeitsbedingungen den Erfordernissen des Schutzes des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer entsprechen.

(6) Arbeitsstätten im Freien sind so zu gestalten, dass sie sicher begangen und befahren werden können und die Dienstnehmer gegen Witterungseinflüsse und das Herabfallen von Gegenständen sowie gegen Ausgleiten und Abstürzen geschützt sind, weder schädlichem Lärm oder anderen Wirkungen von außen ausgesetzt sind, bei

Gefahr rasch ihren Arbeitsplatz verlassen können und Erste Hilfe geleistet werden kann. Sie müssen künstlich beleuchtet werden, wenn das Tageslicht nicht ausreicht.

(7) Arbeitsstätten sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten; dies gilt insbesondere für Zugänge, sanitäre Einrichtungen und Arbeitsplätze, an denen Behinderte unmittelbar tätig sind.

§ 106

Ausgänge, Verkehrswege, Gefahrenbereiche

(1) Ausgänge und Verkehrswege einschließlich der Stiegen müssen so angelegt und beschaffen sein, dass sie je nach ihrem Bestimmungszweck leicht und sicher begangen oder befahren werden können. Insbesondere müssen bei Arbeitsstätten in Gebäuden die Ausgänge und Verkehrswege derart angelegt und ebenso wie Abschlüsse von Ausgängen so beschaffen sein, dass die Arbeitsstätten von den Dienstnehmern rasch und sicher verlassen werden können und dass in der Nähe beschäftigte Dienstnehmer nicht gefährdet werden können. Nötigenfalls ist für eine ausreichende Beleuchtung zu sorgen. Für Notausgänge und Fluchtwege muss für den Fall, dass die Beleuchtung ausfällt, eine ausreichende Sicherheitsbeleuchtung vorhanden sein.

(2) Für Verkehrswege im Betriebsbereich im Freien gilt Abs. 1 sinngemäß.

(3) Bei Verkehrswegen für Fahrzeuge und Beförderungsmittel muss ein ausreichender Abstand von Toren und Türen, Fußgängerwegen, Durchgängen und Treppenaustritten gewahrt bleiben. Soweit dies zum Schutz der Dienstnehmer erforderlich ist, müssen die Begrenzungen der Verkehrswege gekennzeichnet werden.

(4) Gefahrenbereiche, in denen Sturzgefahr oder die Gefahr des Herabfallens von Gegenständen besteht, sind gegen das Betreten durch unbefugte Dienstnehmer zu sichern. Zum Schutz der dort beschäftigten Dienstnehmer sind entsprechende Vorkehrungen zu treffen, jedenfalls müssen Gefahrenbereiche gut sichtbar gekennzeichnet sein.

(5) Die Anzahl, Anordnung und Abmessung der Fluchtwege und Notausgänge richtet sich nach der Art der Nutzung der Arbeitsstätte und der Anzahl der dort beschäftigten Dienstnehmer. Sie müssen möglichst kurz, frei von Hindernissen sowie gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Sie dürfen nicht verstellt werden und nur so verschlossen werden, dass sie im Notfall von jedem Benutzer geöffnet werden können.

(6) Türen müssen in Fluchtrichtung aufschlagend ausgeführt werden.

§ 107

Verkehr in den Betrieben

(1) Für Straßen ohne öffentlichen Verkehr sowie für den sonstigen Verkehr im Bereich von Betrieben sind die für den öffentlichen Verkehr geltenden Sicherheitsvorschriften und Kennzeichnungen soweit sinngemäß anzuwenden, als diese die Sicherheit des Verkehrs betreffen. In der Verordnung nach § 132 ist festzulegen, welche Maßnahmen zu treffen sind, um den Verkehr innerhalb der Betriebe mit entsprechender Umsicht abzuwickeln, damit ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Durch Verordnung können insoweit Ausnahmen von den genannten Sicherheitsvorschriften getroffen werden, als dies für bestimmte Gruppen von den Wegen, wie insbesondere von Forstwegen, mit Rücksicht auf zwingende betriebliche Notwendigkeiten unbedingt geboten scheint. Für Fahrzeuge gelten die Bestimmungen des § 114 Abs. 5 sinngemäß.

(2) Zum Lenken motorisch angetriebener Fahrzeuge dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die eine hierfür notwendige Eignung und Ausbildung nachweisen.

§ 108

Brandschutz,**Explosionsschutzmaßnahmen**

(1) Die Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines Brandes eine Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer zu vermeiden. Sie haben weiters geeignete Maßnahmen zu treffen, die zur Brandbekämpfung und Evakuierung der Dienstnehmer erforderlich sind.

(2) Bei der Festlegung der Vorkehrungen und Maßnahmen nach Abs. 1 sind insbesondere die Art der Arbeitsvorgänge und Arbeitsverfahren, die Arbeitsstoffe und Arbeitsweise, allfällige Lagerungen und der Umfang und die Lage des Betriebes zu berücksichtigen, um das Entstehen eines Brandes und im Falle eines solchen die Gefährdung des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer möglichst zu vermeiden. Erforderlichenfalls müssen Arbeitsstätten mit Blitzschutzanlagen versehen sein.

(3) Der Dienstgeber hat Vorkehrungen für eine rasche Alarmierung und einen Einsatz der Feuerwehr, erforderlichenfalls durch Brandmelder und Alarmanlagen, zu treffen. Der Dienstgeber hat erforderlichenfalls Personen zu bestellen, die für die Brandbekämpfung und Eva-

kuierung der Dienstnehmer zuständig sind. Wenn es wegen der besonderen Verhältnisse für einen wirksamen Schutz der Dienstnehmer erforderlich ist, hat die Bezirksverwaltungsbehörde die Aufstellung einer besonders ausgebildeten und entsprechend ausgerüsteten Brandschutzgruppe vorzuschreiben.

(4) Es müssen ausreichende und geeignete Feuerlöschmittel, -geräte und -anlagen vorhanden sein. Diese müssen den anerkannten Regeln der Technik, insoweit diese auch dem Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer dienen, entsprechen. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein. Mit der Handhabung der Feuerlöschgeräte muss eine für wirksame Brandschutzmaßnahmen ausreichende Anzahl von Dienstnehmern vertraut sein.

(5) Die Mittel, Anlagen und Geräte nach Abs. 4 sind nachweislich mindestens alle zwei Jahre durch geeignete fachkundige Personen auf ihren ordnungsgemäßen Zustand zu prüfen. In regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch einmal jährlich, sind Einsatzübungen durchzuführen.

(6) Die Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, um Explosionen zu verhindern und die Folgen einer Explosion zu begrenzen.

§ 109

Vorsorge für die Erste-Hilfe-Leistung

(1) Die Dienstgeber müssen geeignete Vorkehrungen treffen, damit Dienstnehmern bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden kann.

(2) Es müssen ausreichende und geeignete Mittel und Einrichtungen für die Erste Hilfe samt Anleitungen vorhanden sein. Die Aufbewahrungsstellen der für die Erste Hilfe notwendigen Mittel und Einrichtungen müssen gut erreichbar sowie gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(3) Werden in einer Arbeitsstätte von einem Dienstgeber regelmäßig mindestens fünf Dienstnehmer beschäftigt, so sind in ausreichender Anzahl Personen zu bestellen, die für die Erste Hilfe zuständig sind. Diese Personen müssen über eine ausreichende Ausbildung für die Erste Hilfe verfügen. Es ist dafür zu sorgen, dass während der Betriebszeit eine der Anzahl der in der Arbeitsstätte anwesenden Dienstnehmer und der Unfallgefährdung entsprechende Anzahl der für die Erste Hilfe zuständigen Personen anwesend ist. Der Dienstgeber hat Vorkehrungen für die erforderlichen Verbindungen zur Sicherstellung der medizinischen Notver-

sorgung und der Ersten Hilfe sicherzustellen. In jeder entlegenen oder besonders gefährdeten Arbeitsstätte muss eine in Erster Hilfe ausgebildete Person tätig sein.

(4) Für die Erste Hilfe müssen Sanitäräume vorgesehen sein, wenn dies wegen der besonderen Verhältnisse für eine rasche und wirksame Erste Hilfe erforderlich ist. Sanitäräume müssen mit den erforderlichen Einrichtungen und Mitteln ausgestattet und leicht zugänglich sein. Sie müssen gut sichtbar und dauerhaft gekennzeichnet sein.

(5) Bei Vorkehrungen und Maßnahmen nach den Abs. 1 bis 4 sind die Art der Arbeitsvorgänge und der Arbeitsverfahren, die Art und Menge der vorhandenen Arbeitsstoffe, die vorhandenen Einrichtungen und Arbeitsmittel, das Unfallrisiko, die Lage, Abmessungen und Nutzungen der Arbeitsstätte sowie die Anzahl der in der Arbeitsstätte beschäftigten Dienstnehmer zu berücksichtigen.

§ 110

Sanitäre Vorkehrungen in Arbeitsstätten

(1) Den Dienstnehmern sind in ausreichender Anzahl geeignete Waschgelegenheiten mit hygienisch einwandfreiem, fließendem und nach Möglichkeit warmem Wasser, Reinigungsmittel sowie geeignete Mittel zum Abtrocknen zur Verfügung zu stellen. Die Möglichkeit zur Warmwasserbereitung muss gegeben sein. Die Waschgelegenheiten müssen in der Nähe der Arbeitsplätze gelegen und von den Umkleieräumen leicht erreichbar sein.

(2) Den Dienstnehmern sind entsprechend ausgestattete Toiletten in ausreichender Anzahl in der Nähe der Arbeitsplätze und Aufenthaltsräume zur Verfügung zu stellen. In unmittelbarer Nähe einer Toilette muss sich eine Waschgelegenheit befinden.

(3) Jedem Dienstnehmer ist ein versperrbarer Kleiderkasten oder eine sonstige geeignete versperrbare Einrichtung zur Aufbewahrung der Privat-, Arbeits- und Schutzkleidung sowie sonstiger Gegenstände, die üblicherweise zur Arbeitsstätte mitgenommen werden, zur Verfügung zu stellen, wobei auch die Arbeitsbedingungen zu berücksichtigen sind. Der Dienstgeber haftet dem Dienstnehmer für jeden durch die schuldhafte Verletzung dieser Pflicht verursachten Schaden. Erforderlichenfalls ist dafür zu sorgen, dass Straßenkleidung und Arbeitskleidung getrennt verwahrt werden können.

(4) Den Dienstnehmern sind geeignete Umkleieräume zur Verfügung zu stellen, wenn

a) sie bei ihrer Tätigkeit eine besondere Arbeitskleidung tragen müssen oder

b) aus hygienischen, gesundheitlichen oder sittlichen Gründen gesonderte Umkleieräume erforderlich sind.

(5) Wenn in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Dienstnehmer beschäftigt werden, müssen Wasch- und Umkleieräume vorhanden sein. Bei Beschäftigung männlicher und weiblicher Dienstnehmer sind, wenn jedem Geschlecht mindestens fünf Dienstnehmer angehören, getrennte Waschgelegenheiten, Umkleieräume und Toiletten einzurichten, in den anderen Fällen ist eine getrennte Nutzung vorzusehen.

(6) Waschräume, Toiletten und Umkleieräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der Anzahl der Dienstnehmer bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, eine angemessene Raumtemperatur aufweisen sowie ausreichend be- und entlüftet und belichtet oder beleuchtet sein.

(7) Den Dienstnehmern ist Trinkwasser oder ein anderes gesundheitlich einwandfreies, alkoholfreies Getränk zur Verfügung zu stellen.

§ 111

Sozialeinrichtungen in Arbeitsstätten

(1) Den Dienstnehmern ist ein leicht erreichbarer Aufenthaltsraum zur Verfügung zu stellen, wenn dies Sicherheits- oder Gesundheitsgründe, insbesondere wegen der Art der ausgeübten Tätigkeit, erfordern oder wenn in einer Arbeitsstätte regelmäßig mehr als zwölf Dienstnehmer beschäftigt werden, es sei denn, die Dienstnehmer sind in Büroräumen oder ähnlichen Räumen beschäftigt, die gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während der Arbeitspausen bieten.

(2) Den Dienstnehmern sind in den Aufenthaltsräumen, wenn solche nicht bestehen, an sonstigen geeigneten Plätzen, Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne und Tische in ausreichender Anzahl zur Einnahme der Mahlzeiten sowie Einrichtungen zum Wärmen und zum Kühlen von mitgebrachten Speisen und Getränken zur Verfügung zu stellen.

(3) Für Dienstnehmer, in deren Arbeitszeit regelmäßig und im erheblichen Umfang Zeiten der Arbeitsbereitschaft fallen, sind geeignete, leicht erreichbare Bereitschaftsräume zur Verfügung zu stellen, wenn

a) Pausenräume nicht vorhanden sind oder nicht zur Verfügung stehen und

b) Gesundheits- oder Sicherheitsgründe die Einrichtung von Bereitschaftsräumen erfordern.

(4) Aufenthaltsräume und Bereitschaftsräume müssen entsprechend ihrer Zweckbestimmung und der An-

zahl der Dienstnehmer bemessen und ausgestattet sein, den hygienischen Anforderungen entsprechen, angemessene raumklimatische Verhältnisse aufweisen, ausreichend be- und entlüftet, belichtet oder beleuchtet und gegen Lärm, Erschütterungen und sonstige gesundheitsgefährdende Einwirkungen geschützt sein.

§ 112

Wohnräume, Unterkünfte

(1) Räume, die Dienstnehmern für Wohnzwecke oder auch nur zur vorübergehenden Nächtigung zur Verfügung gestellt werden, müssen für ihren Verwendungszweck entsprechend eingerichtet und mit den hygienischen Anforderungen entsprechendem Trinkwasser, Waschgelegenheiten mit einwandfreiem Wasser zum Waschen und entsprechenden Toiletten versehen sein.

(2) Dienstnehmern, die auf Arbeitsstellen beschäftigt werden, die so entlegen sind, dass sie in deren Umgebung keine Räume erhalten können, die nach Abs. 1 für Wohnzwecke geeignet sind, müssen feste Unterkünfte oder andere geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen. Unterkünfte sind an erfahrungsgemäß sicheren Orten mit ebensolchen Zugängen zu errichten; sie müssen den Anforderungen des Abs. 1 entsprechen. Für andere geeignete Einrichtungen gilt dies sinngemäß. Unterkünfte müssen dem Verwendungszweck gemäß eingerichtet und ausgestattet sein. Für das Zubereiten und Wärmen von Speisen sowie für das Trocknen nasser Kleidung müssen im Unterkunftsbereich geeignete Einrichtungen zur Verfügung stehen.

(3) In jeder Unterkunft muss bei Verletzungen oder plötzlichen Erkrankungen Erste Hilfe geleistet werden können. § 109 gilt sinngemäß.

(4) Werks- und Dienstwohnungen gehören nicht zu den Wohnräumen im Sinne des Abs. 1.

§ 113

Nichtraucherschutz

(1) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch am Arbeitsplatz geschützt sind, soweit dies nach der Art des Betriebes möglich ist.

(2) Wenn aus betrieblichen Gründen Raucher und Nichtraucher gemeinsam in einem Büroraum oder einem vergleichbaren Raum arbeiten müssen, der nur durch Betriebsangehörige benutzt wird, ist das Rauchen am Arbeitsplatz verboten, sofern die Nichtraucher nicht durch eine verstärkte Be- und Entlüftung des Raumes vor der Einwirkung von Tabakrauch geschützt sind.

(3) Durch geeignete technische oder organisatorische Maßnahmen ist dafür zu sorgen, dass in allenfalls eingerichteten Aufenthalts- und Bereitschaftsräumen Nichtraucher vor den Einwirkungen von Tabakrauch geschützt sind.

(4) In Sanitätsräumen und Umkleieräumen ist das Rauchen verboten.

§ 114

Arbeitsmittel

(1) Arbeitsmittel im Sinne dieses Gesetzes sind alle Maschinen, Apparate, Werkzeuge, Geräte und Anlagen, die zur Benutzung durch Dienstnehmer vorgesehen sind. Zu den Arbeitsmitteln gehören insbesondere auch Beförderungsmittel zur Beförderung von Gütern, Aufzüge, Leitern, Gerüste, Dampfkessel, Druckbehälter, Feuerungsanlagen, Behälter, Silos, Förderleitungen, kraftbetriebene Türen und Tore sowie Hub-, Kipp- und Rolltore. Gefährliche Arbeitsmittel sind Arbeitsmittel, deren Benutzung mit einer möglichen spezifischen Gefährdung der Dienstnehmer verbunden ist oder deren Benutzung aufgrund ihres Konzeptes besondere Gefahren mit sich bringt.

(2) Die Benutzung von Arbeitsmitteln sind alle ein Arbeitsmittel betreffenden Tätigkeiten, wie In- und Außerbetriebnahme, Gebrauch, Transport, Instandsetzung, Umbau, Instandhaltung, Wartung und Reinigung.

(3) Die Dienstgeber dürfen nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen, die

a) für die jeweilige Arbeit in Bezug auf Sicherheit und Gesundheitsschutz geeignet sind oder zweckentsprechend angepasst werden und

b) hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie geltenden Rechtsvorschriften über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(4) Werden von Dienstgebern Arbeitsmittel erworben, die nach den für sie geltenden Rechtsvorschriften gekennzeichnet sind, so können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass diese Arbeitsmittel hinsichtlich Konstruktion, Bau und weiterer Schutzmaßnahmen den für sie im Zeitpunkt des Inverkehrbringens geltenden Rechtsvorschriften über die Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen.

(5) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsmittel derart beschaffen sind sowie derart aufgestellt, gesichert, erhalten und benutzt werden, dass ein möglichst wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Sie haben bei

der Auswahl der einzusetzenden Arbeitsmittel die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung erwachsen können, zu berücksichtigen. Es dürfen nur Arbeitsmittel eingesetzt werden, die nach dem Stand der Technik die Sicherheit und Gesundheit der Dienstnehmer so gering wie möglich gefährden. Bei der Verwendung ist auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse so weit Bedacht zu nehmen, als dies der Schutz der Dienstnehmer erfordert.

(6) Arbeitsmittel, bei denen dies aufgrund ihrer Bauweise oder der Einsatzbedingungen geboten ist, dürfen nur verwendet werden, wenn sie vor ihrer erstmaligen Inbetriebnahme oder neuem Aufbau sowie nach größeren Instandsetzungen oder wesentlichen Änderungen durch eine hierfür in fachlicher Hinsicht geeignete Person auf ihren ordnungsgemäßen Zustand, ihre ordnungsgemäße Funktion und ihre korrekte Montage überprüft worden sind (Abnahmeprüfungen).

(7) Arbeitsmittel, die Schäden verursachenden Einflüssen unterliegen, die zu gefährlichen Situationen für die Dienstnehmer führen können, und Arbeitsmittel, die den Abnahmeprüfungen unterliegen, dürfen nur verwendet werden, wenn sie in regelmäßigen Abständen durch eine hierfür in fachlicher Hinsicht geeignete Person auf ihren ordnungsgemäßen Zustand überprüft werden (wiederkehrende Prüfungen). Wiederkehrende Prüfungen sind auch durchzuführen, wenn außergewöhnliche Ereignisse stattgefunden haben, die schädigende Auswirkungen auf die Sicherheit des Arbeitsmittels haben können, oder wenn es längere Zeit nicht benutzt wurde.

(8) Die Ergebnisse der Prüfung sind von der Person, die die Prüfungen durchgeführt hat, schriftlich festzuhalten. Diese Aufzeichnungen sind von den Dienstgebern bis zum Ausscheiden des Arbeitsmittels aufzubewahren. Am Einsatzort des Arbeitsmittels müssen Aufzeichnungen und Kopien über die letzte Abnahmeprüfung und über wiederkehrende Prüfungen vorhanden sein.

(9) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsmittel während der gesamten Dauer der Benutzung durch entsprechende Wartung in einem Zustand gehalten werden, der den für sie geltenden Rechtsvorschriften entspricht. Bei der Wartung sind die Anleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer zu berücksichtigen. Bei Arbeitsmitteln mit Wartungsbuch sind die Eintragungen stets auf dem neuesten Stand zu halten.

(10) Die Dienstgeber haben geeignete Maßnahmen zu treffen, damit bei gefährlichen Arbeitsmitteln

a) die Benutzung nur durch eigens hierzu beauftragte Dienstnehmer erfolgt und

b) Instandsetzungs-, Umbau-, Instandhaltungs-, Reinigungs- und Wartungsarbeiten nur von eigens hierzu befugten, speziell unterwiesenen Personen durchgeführt werden.

(11) Die Dienstgeber haben bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln die besonderen Bedingungen und Eigenschaften der Arbeitsmittel und der Arbeit sowie die am Arbeitsplatz bestehenden Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit der Dienstnehmer und die Gefahren, die aus der Benutzung der Arbeitsmittel erwachsen können, zu berücksichtigen. Bei der Aufstellung von Arbeitsmitteln ist insbesondere darauf zu achten, dass

a) ausreichend Raum zwischen ihren mobilen Bauteilen und festen oder mobilen Bauteilen in ihrer Umgebung vorhanden ist,

b) alle verwendeten oder erzeugten Energien und Stoffe sicher zugeführt und entfernt werden können,

c) Dienstnehmern ausreichender Platz für die sichere Benutzung des Arbeitsmittels zur Verfügung steht und

d) Arbeitsmittel nur dann aufgestellt werden, wenn die zulässige Beanspruchung tragender Bauteile nicht überschritten wird.

(12) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass bei der Benutzung von Arbeitsmitteln folgende Grundsätze eingehalten werden:

a) Arbeitsmittel dürfen nur für Arbeitsvorgänge und unter Bedingungen benutzt werden, für die sie geeignet sind und für die sie nach den Angaben der Hersteller oder Inverkehrbringer vorgesehen sind;

b) bei der Benutzung von Arbeitsmitteln sind die für sie geltenden Bedienungsanleitungen der Hersteller oder Inverkehrbringer sowie die für sie geltenden elektrotechnischen Vorschriften einzuhalten;

c) Arbeitsmittel dürfen nur mit den für die vorgeschriebenen Verwendungszwecke vorgesehenen Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen benutzt werden;

d) die Schutz- und Sicherheitsvorrichtungen sind bestimmungsgemäß zu verwenden;

e) Arbeitsmittel dürfen nicht verwendet werden, wenn Beschädigungen festzustellen sind, die die Sicherheit beeinträchtigen können, oder die Sicherheits- und Schutzvorrichtungen nicht funktionsfähig sind.

(13) Sofern es nicht möglich ist, die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer bei der Benutzung eines Arbeitsmittels im vollen Umfang zu ge-

währleisten, haben Dienstgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, um die Gefahren weitestgehend zu verringern sowie erforderlichenfalls Not- und Rettungsmaßnahmen festzulegen. Insbesondere haben Dienstgeber auch dafür Sorge zu tragen, dass Dienstnehmer die Zeit und die Möglichkeit haben, sich den mit der In- und Außerbetriebnahme des Arbeitsmittels verbundenen Gefahren rasch zu entziehen.

§ 115

Arbeitsstoffe

(1) Arbeitsstoffe im Sinne dieses Gesetzes sind alle Stoffe, Zubereitungen und biologischen Agenzien, die bei der Arbeit verwendet werden. Als „Verwenden“ gilt auch das Gewinnen, Erzeugen, Anfallen, Entstehen, Gebrauchen, Verbrauchen, Bearbeiten, Verarbeiten, Abfüllen, Umfüllen, Mischen, Beseitigen, Lagern, Aufbewahren, Bereithalten zur Verwendung und das innerbetriebliche Befördern.

(2) Gefährliche Arbeitsstoffe sind explosionsgefährliche, brandgefährliche und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe:

a) explosionsgefährliche Stoffe sind Stoffe, die unter bestimmten Bedingungen schnell reagieren und detonieren, schnell deflagrieren oder explodieren;

b) brandgefährliche Stoffe sind Arbeitsstoffe, die brandfördernde, hochentzündliche, leicht entzündliche oder entzündliche Eigenschaften aufweisen;

c) gesundheitsgefährdende Stoffe sind Arbeitsstoffe, die sehr giftige, giftige, mindergiftige, ätzende, krebserzeugende, erbgutverändernde, chronisch schädigende, fortpflanzungsgefährdende, sensibilisierende oder umweltgefährliche Eigenschaften aufweisen.

Für die in den lit. a bis c genannten gefährlichen Eigenschaften gelten die Begriffsbestimmungen des § 3 des Chemikaliengesetzes 1996, BGBl. I Nr. 53/1997, sowie das Pflanzenschutzmittelgesetz 1997, BGBl. I Nr. 60.

(3) Als gefährliche Arbeitsstoffe gelten auch biologische Arbeitsstoffe, sofern nicht die Ermittlung und die Beurteilung nach den Abs. 5 und 7 ergibt, dass es sich um einen biologischen Arbeitsstoff der Gruppe 1 ohne erkennbares Gesundheitsrisiko für die Dienstnehmer handelt. Biologische Arbeitsstoffe sind Mikroorganismen, einschließlich genetisch veränderter Mikroorganismen, Zellkulturen und Humanendoparasiten, die Infektionen, Allergien oder toxische Wirkungen hervorrufen könnten. Entsprechend den von ihnen ausgehenden Infektionsrisiken gibt es folgende Unterteilung in vier Risikogruppen:

a) biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 1 sind Stoffe, bei denen es unwahrscheinlich ist, dass sie beim Menschen eine Krankheit verursachen;

b) biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2 sind Stoffe, die eine Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine Gefahr für die Dienstnehmer darstellen könnten; eine Verbreitung des Stoffes in der Bevölkerung ist unwahrscheinlich, eine wirksame Vorbeugung und Behandlung ist normalerweise möglich;

c) biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 3 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für die Dienstnehmer darstellen könnten; die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung kann bestehen, doch ist normalerweise eine wirksame Vorbeugung oder Behandlung möglich;

d) biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 4 sind Stoffe, die eine schwere Krankheit beim Menschen hervorrufen und eine ernste Gefahr für die Dienstnehmer darstellen; die Gefahr einer Verbreitung in der Bevölkerung ist unter Umständen groß, normalerweise ist eine wirksame Vorbeugung und Behandlung nicht möglich.

(4) Die Dienstgeber müssen sich im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren hinsichtlich aller Arbeitsstoffe vergewissern, ob es sich um gefährliche Arbeitsstoffe handelt. Die Dienstgeber müssen die Eigenschaften der Arbeitsstoffe ermitteln und gefährliche Arbeitsstoffe nach ihrer Eigenschaft einstufen.

(5) Die Dienstgeber müssen die Gefahren beurteilen, die mit dem Vorhandensein der Arbeitsstoffe verbunden sein könnten. Sie müssen dazu insbesondere die Angaben der Hersteller oder Importeure, praktische Erfahrungen, Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse heranziehen. Im Zweifel müssen sie die Auskünfte der Hersteller oder Importeure einholen.

(6) Werden Arbeitsstoffe von Dienstgebern erworben, so gilt für die Ermittlung und Einstufung nach Abs. 4 Folgendes:

a) sofern ein erworbener Arbeitsstoff nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997 gekennzeichnet ist, können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass die Angaben dieser Kennzeichnung hinsichtlich der im Chemikaliengesetz 1996 und im Pflanzenschutzmittelgesetz 1997 angeführten gefährlichen Eigenschaften zutreffend und vollständig sind;

b) sofern ein erworbener Arbeitsstoff nicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997 gekennzeichnet ist,

können Dienstgeber, die über keine anderen Erkenntnisse verfügen, davon ausgehen, dass der Arbeitsstoff der Kennzeichnungspflicht nach den Bestimmungen des Chemikaliengesetzes 1996 oder des Pflanzenschutzmittelgesetzes 1997 nicht unterliegt.

(7) Die Dienstgeber müssen in regelmäßigen Zeitabständen Art, Ausmaß und Dauer der Einwirkung von gesundheitsgefährdenden und biologischen Arbeitsstoffen im Sinne des Abs. 3 auf die Dienstnehmer ermitteln. Sie müssen in regelmäßigen Zeitabständen ermitteln, ob explosionsgefährliche oder brandgefährliche Arbeitsstoffe in einer für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration vorliegen. Gegebenenfalls sind die Gesamtwirkung von mehreren gefährlichen Arbeitsstoffen sowie sonstige risikoerhöhende Bedingungen am Arbeitsplatz zu berücksichtigen. Die Ermittlung ist zusätzlich auch bei Änderung der Bedingungen vorzunehmen, die Ermittlung nach dem ersten Satz zusätzlich auch bei Auftreten von Gesundheitsbeschwerden, die arbeitsbedingt sein können.

(8) Gefährliche Stoffe dürfen nicht verwendet werden, wenn ein gleichwertiges Arbeitsergebnis mit nicht gefährlichen Arbeitsstoffen erreicht werden kann oder, sofern dies nicht möglich ist, mit Arbeitsstoffen, die weniger gefährliche Eigenschaften aufweisen. Mit besonderen Gefahren verbundene Verfahren bei der Verwendung von gefährlichen Arbeitsstoffen dürfen nicht angewendet werden, wenn durch die Anwendung eines anderen Verfahrens, bei dem die von der Verwendung des Arbeitsstoffes ausgehenden Gefahren verringert werden können, ein gleichwertiges Arbeitsergebnis erzielt werden kann.

(9) Die beabsichtigte Verwendung von krebserzeugenden, erbgutverändernden, fortpflanzungsgefährdenden oder biologischen Arbeitsstoffen der Gruppen 2, 3 oder 4 ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion schriftlich zu melden, wobei die Meldung betreffend biologische Arbeitsstoffe 30 Tage vor dem Beginn der Arbeiten zu erfolgen hat. Auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Dienstgeber dieser im Zusammenhang mit der Verwendung gefährlicher Stoffe Informationen über die Gründe der Verwendung, die Risikoabschätzung, die Tätigkeiten und die Anzahl der betroffenen Dienstnehmer, die Namen der Verantwortlichen, die Schutzmaßnahmen, Notfallpläne und Ergebnisse der Untersuchungen mitzuteilen. Kommt der Dienstgeber diesen Pflichten nicht nach, so hat die Bezirksverwaltungsbehörde auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von

Dienstnehmern an Arbeitsplätzen, an denen die gefährlichen Arbeitsstoffe verwendet werden, zu untersagen.

(10) Krebserzeugende, erbgutverändernde, fortpflanzungsgefährdende und biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 2, 3 oder 4 dürfen, wenn es nach der Art der Arbeit und dem Stand der Technik möglich ist, nur in geschlossenen Systemen verwendet werden. Bei der Verwendung biologischer Arbeitsstoffe müssen die Dienstgeber die dem jeweiligen Gesundheitsrisiko entsprechenden Sicherheitsvorkehrungen treffen. Erforderlichenfalls sind den Dienstnehmern wirksame Impfstoffe zur Verfügung zu stellen.

(11) Stehen gefährliche Arbeitsstoffe in Verwendung, so haben die Dienstgeber Maßnahmen zur Vermeidung oder Verringerung einer Gefahr in folgender Rangordnung zu treffen:

a) die Menge der vorhandenen gefährlichen Stoffe ist auf das nach der Art der Arbeit unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken;

b) die Anzahl der Dienstnehmer, die der Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein könnten, ist auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken;

c) die Dauer und die Intensität der möglichen Einwirkungen von gefährlichen Arbeitsstoffen auf die Dienstnehmer sind auf das unbedingt erforderliche Ausmaß zu beschränken;

d) die Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge sind, soweit es technisch möglich ist, so zu gestalten, dass die Dienstnehmer nicht mit den gefährlichen Arbeitsstoffen in Kontakt kommen können und gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe nicht frei werden können;

e) kann durch diese Maßnahmen nicht verhindert werden, dass gefährliche Gase, Dämpfe oder Schwebstoffe frei werden, so sind diese an ihrer Austritts- oder Entstehungsstelle vollständig zu erfassen und anschließend ohne Gefahr für die Dienstnehmer zu beseitigen, soweit dies nach dem Stand der Technik möglich ist;

f) ist eine solche vollständige Erfassung nicht möglich, so sind zusätzlich zu den Maßnahmen nach lit. e die dem Stand der Technik entsprechenden Lüftungsmaßnahmen zu treffen;

g) kann trotz Vornahme der Maßnahmen nach lit. a bis f kein ausreichender Schutz der Dienstnehmer erreicht werden, so haben die Dienstgeber dafür zu sorgen, dass erforderlichenfalls entsprechende persönliche Schutzausrüstungen verwendet werden.

(12) Bei bestimmten Tätigkeiten, wie Wartungs- und Reinigungsarbeiten, bei denen die Möglichkeit einer

beträchtlichen Erhöhung der Exposition der Dienstnehmer oder eine Überschreitung der Grenzwerte vorzusehen ist, haben die Dienstgeber alle möglichen technischen Vorbeugungsmaßnahmen auszuschöpfen und sicherzustellen, dass

a) die Dauer der Exposition und die Anzahl der Dienstnehmer auf das unbedingt notwendige Mindestmaß verringert werden,

b) die Dienstnehmer während dieser Tätigkeit die entsprechenden persönlichen Schutzausrüstungen verwenden und

c) der Bereich der Tätigkeit klar abgegrenzt und gekennzeichnet und der Zutritt unbefugter Dienstnehmer verhindert wird.

(13) Stehen Stoffe nach Abs. 10 in Verwendung, so müssen die Dienstgeber ein Verzeichnis jener Dienstnehmer führen, die der Einwirkung dieser Arbeitsstoffe ausgesetzt sind. Dieses muss für jeden betroffenen Dienstnehmer insbesondere folgende Angaben enthalten:

a) Name, Geburtsdatum, Geschlecht;

b) Bezeichnung der Arbeitsstoffe;

c) Art der Gefährdung;

d) Art und Dauer der Tätigkeit;

e) Datum und Ergebnis von Messungen im Arbeitsbereich, soweit vorhanden;

f) Angaben zur Exposition und

g) Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.

Die Verzeichnisse sind stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls 40 Jahre aufzubewahren. Die Dienstgeber müssen jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren.

§ 116

Grenzwerte, Grenzwertmessungen

(1) Der Mittelwert in einem bestimmten Beurteilungszeitraum, der die höchstzulässige Konzentration eines Arbeitsstoffes als Gas, Dampf oder Schwebstoff in der Luft am Arbeitsplatz angibt,

a) die nach dem jeweiligen Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse auch bei wiederholter und langfristiger Exposition im allgemeinen die Gesundheit von Dienstnehmern nicht beeinträchtigt und diese nicht unangemessen belästigt, gilt als maximale Arbeitsplatzkonzentration (MAK-Wert);

b) die nach dem Stand der Technik erreicht werden kann und die als Anhaltspunkt für die zu treffenden Schutzmaßnahmen und die messtechnische Überwa-

chung am Arbeitsplatz heranzuziehen ist, gilt als technische Richtkonzentration (TRK-Wert).

TRK-Werte sind nur für solche gefährlichen Arbeitsstoffe festzusetzen, für die nach dem Stand der Wissenschaften keine MAK-Werte aufgestellt werden können.

(2) Stehen Arbeitsstoffe in Verwendung, für die ein Wert nach Abs. 1 festgelegt ist, so hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass dieser Wert keinesfalls überschritten und stets so weit wie möglich unterschritten wird. Ist für einen gesundheitsgefährdenden Arbeitsstoff kein Wert nach Abs. 1 festgelegt, so hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass die Konzentration dieses Stoffes in der Luft des Arbeitsplatzes möglichst gering ist.

(3) Stehen gesundheitsgefährdende Stoffe, für die ein Wert nach Abs. 1 festgelegt ist, in Verwendung, so müssen die Dienstgeber Maßnahmen festlegen, die im Falle von Grenzwertüberschreitungen infolge von Zwischenfällen zu treffen sind. Bei Grenzwertüberschreitungen aufgrund von Zwischenfällen müssen die Dienstgeber dafür sorgen, dass, solange die Grenzwertüberschreitung nicht beseitigt ist, die nach § 115 Abs. 12 vorgesehenen Vorkehrungen eingehalten werden.

(4) Steht ein Arbeitsstoff, für den ein Wert nach Abs. 1 festgelegt ist, in Verwendung, oder ist das Auftreten eines solchen Arbeitsstoffes nicht sicher auszuschließen, so müssen Dienstgeber in regelmäßigen Zeitabständen Messungen durchführen oder durchführen lassen. Das Messverfahren muss dem zu messenden Arbeitsstoff, dessen Grenzwert und der Atmosphäre am Arbeitsplatz angepasst sein. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Dienstnehmer repräsentativen Ergebnis führen, das die Konzentration des zu messenden Arbeitsstoffes eindeutig in der Einheit und Größenordnung des Grenzwertes wiedergibt.

(5) Die Messungen nach Abs. 4 sind in angemessenen Zeitabständen zu wiederholen, wobei die Häufigkeit der Messungen mit der Nähe zum Grenzwert zu zunehmen hat. Messungen sind vorzunehmen, wenn eine Änderung der Arbeitsbedingungen eintritt, die zu einer höheren Exposition der Dienstnehmer führen könnte.

(6) Steht ein explosionsgefährlicher oder brandgefährlicher Arbeitsstoff in Verwendung und kann aufgrund der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nicht ausgeschlossen werden, dass eine für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährliche Konzentration solcher Arbeitsstoffe vorliegt, so sind Messungen durchzuführen oder durchführen zu lassen. Das Messverfahren muss dem zu messenden Arbeitsstoff, der zu er-

wartenden für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährlichen Konzentration und der Atmosphäre im Gefahrenbereich angepasst sein und zu einem für die Konzentration repräsentativen Messergebnis führen.

(7) Ergibt eine Messung die Überschreitung eines Grenzwertes oder dass eine für die Sicherheit der Dienstnehmer gefährliche Konzentration eines explosionsgefährlichen oder brandgefährlichen Arbeitsstoffes vorliegt, so hat der Dienstgeber unverzüglich die Ursachen festzustellen und Abhilfemaßnahmen zu treffen. Sodann ist eine neuerliche Messung vorzunehmen.

(8) Die Messungen dürfen nur von Personen durchgeführt werden, die über die notwendige Fachkunde und die notwendigen Einrichtungen verfügen.

§ 117

Kennzeichnung, Verpackung, Lagerung

(1) Soweit die Art des Arbeitsstoffes oder des Arbeitsvorganges dem nicht entgegensteht, müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe so verpackt sind, dass bei bestimmungsgemäßer oder vorhersehbarer Verwendung keine Gefahr für das Leben oder die Gesundheit der Dienstnehmer herbeigeführt werden kann.

(2) Die Dienstgeber müssen dafür sorgen, dass gefährliche Arbeitsstoffe entsprechend ihren Eigenschaften mit Angaben über die möglichen Gefahren, die mit ihrer Einwirkung verbunden sind, sowie über notwendige Sicherheitsmaßnahmen gut sichtbar gekennzeichnet sind, soweit die Art des Arbeitsstoffes oder des Arbeitsvorganges dem nicht entgegensteht. In Betrieben, in denen solche Stoffe gelagert werden, dürfen diese nur in Behältnissen verwahrt werden, die so gekennzeichnet sind, dass dadurch die Dienstnehmer auf die Gefährlichkeit des Inhaltes aufmerksam gemacht werden; beim Füllen von Behältnissen ist darauf besonders zu achten. Die Kennzeichnung ist nach Möglichkeit auf der Verpackung anzubringen, ansonsten in Form eines Beipacktextes beizugeben. Soweit eine Kennzeichnung nach anderen Rechtsvorschriften auch den Erfordernissen des Dienstnehmerschutzes entspricht, ist eine weitere Kennzeichnung nicht erforderlich.

(3) Gefährliche Arbeitsstoffe, die nicht nach Abs. 2 gekennzeichnet sind, dürfen nicht verwendet werden.

(4) Bei der Lagerung von gefährlichen Arbeitsstoffen müssen Dienstgeber dafür sorgen, dass alle aufgrund der jeweiligen gefährlichen Eigenschaften dieser Stoffe gebotenen Schutzmaßnahmen getroffen werden und vorhersehbare Gefahren für die Dienstnehmer vermieden

werden. Insbesondere ist dafür zu sorgen, dass unbefugte Dienstnehmer zu Bereichen, in denen gefährliche Stoffe gelagert werden, keinen Zugang haben. Diese Bereiche sind nach Möglichkeit mit Vorrichtungen auszustatten, die unbefugte Dienstnehmer am Betreten dieser Bereiche hindern, und sie müssen gut sichtbar gekennzeichnet sein.

Unterabschnitt D

Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze

§ 118

Allgemeine Bestimmungen

(1) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Arbeitsvorgänge so vorbereitet, gestaltet und durchgeführt werden, dass ein wirksamer Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer erreicht wird. Dementsprechend sind vom Dienstgeber die hierfür notwendigen und geeigneten Einrichtungen und Mittel zur Verfügung zu stellen. Auch ist von ihm die Arbeitsweise im Betrieb in diesem Sinne einzurichten.

(2) Arbeitsvorgänge sind so zu gestalten, dass Belastungen durch Monotonie, einseitige Belastung sowie Belastungen durch taktgebundene Arbeiten und Zeitdruck möglichst gering gehalten und ihre gesundheitschädigenden Auswirkungen abgeschwächt werden.

(3) Arbeitsplätze müssen unter Bedachtnahme auf die Arbeitsvorgänge und Arbeitsbedingungen so eingerichtet und beschaffen sein und so erhalten werden, dass die Dienstnehmer möglichst ohne Gefahr für ihre Sicherheit und Gesundheit ihre Arbeit verrichten können. Hierbei ist auch auf die arbeitsphysiologischen und ergonomischen Erkenntnisse Bedacht zu nehmen.

(4) Zu Arbeiten, die mit einer besonderen Gefahr für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer verbunden sind, wie Schädlings- und Unkrautbekämpfungsarbeiten, Bodenentseuchungsarbeiten, Arbeiten in Behältern, Silos, Jauchen- und Senkgruben, Baumfällungen, Aufarbeiten von Wind- und Schneebrüchen, Holzbringung, Sprengarbeiten, Arbeiten an beweglichen Teilen von Maschinen und Betriebseinrichtungen, Arbeiten mit Seilförderungsanlagen sowie die Führung von Erntemaschinen, Kränen und Hubstaplern, dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die die vom Standpunkt des Dienstnehmerschutzes notwendigen Fachkenntnisse und Berufserfahrungen für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten besitzen.

(5) Zu Arbeiten nach Abs. 4, bei denen es mit Rücksicht auf die mit den Arbeiten verbundenen Gefahren

für die damit Beschäftigten oder für andere Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, dass die notwendigen Fachkenntnisse für eine sichere Durchführung dieser Arbeiten vorliegen, wie insbesondere bei Sprengarbeiten, Arbeiten in Behältern, Silos, Jauchen- und Senkgruben sowie bei Arbeiten mit Schädlingsbekämpfung- und Pflanzenschutzmitteln dürfen nur solche Dienstnehmer herangezogen werden, die den Nachweis dieser Fachkenntnisse erbringen. Als Nachweis dieser Fachkenntnisse gelten insbesondere ein Zeugnis einer hierfür in Betracht kommenden Unterrichtsanstalt oder einer anderen Einrichtung, die aufgrund der geltenden Rechtsvorschriften auf dem Gebiet des Arbeitnehmerschutzes zur Ausstellung solcher Zeugnisse ermächtigt worden ist, oder, sofern es sich nicht um Sprengarbeiten handelt, auch eine Bescheinigung von Dienstgebern über eine mindestens fünfjährige einschlägige Verwendung.

§ 119

Handhabung von Lasten

(1) Als manuelle Handhabung im Sinne dieses Gesetzes gilt jede Beförderung oder das Abstützen einer Last durch Dienstnehmer, insbesondere das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen oder Bewegen einer Last, wenn dies aufgrund der Merkmale der Last oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Dienstnehmer eine Gefährdung, insbesondere des Bewegungs- und Stützapparates, mit sich bringt.

(2) Die Dienstgeber haben geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Mittel einzusetzen, um zu vermeiden, dass Dienstnehmer Lasten manuell handhaben müssen. Lässt es sich nicht vermeiden, dass Dienstnehmer Lasten manuell handhaben müssen, so hat der Dienstgeber

a) die geeigneten organisatorischen Maßnahmen zu treffen, die geeigneten Mittel einzusetzen, den Arbeitsplatz geeignet zu gestalten oder den Dienstnehmern geeignete Mittel zur Verfügung stellen, dass die Gefährdung bei der manuellen Handhabung der Lasten gering gehalten wird;

b) im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren insbesondere die Merkmale der Last, den erforderlichen körperlichen Kraftaufwand, die Merkmale der Arbeitsumgebung und die Erfordernisse der Aufgaben zu berücksichtigen und

c) dafür zu sorgen, dass es bei den Dienstnehmern insbesondere nicht zu einer Gefährdung der Lendenwirbelsäule kommt oder dass solche Gefährdungen gering gehalten werden, indem sie unter Berücksichtigung

der Merkmale der Arbeitsumgebung und der Erfordernisse der Aufgaben geeignete Maßnahmen treffen.

(3) Dienstnehmer, die mit der manuellen Handhabung von Lasten beschäftigt werden, müssen dafür körperlich geeignet sein und müssen Angaben über die damit verbundene Gefährdung des Bewegungs- und Stützapparates sowie nach Möglichkeit auch genaue Angaben über das Gewicht und die sonstigen Merkmale der Lasten erhalten. Die Dienstnehmer müssen genaue Anweisungen über die sachgemäße Handhabung von Lasten und Angaben über die bestehenden Gefahren bei unsachgemäßer Handhabung erhalten.

§ 120

Lärm

(1) Die Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und die Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Lärmeinwirkung auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau gesenkt wird. Unter Berücksichtigung des technischen Fortschrittes und der verfügbaren Maßnahmen ist auf eine Verringerung des Lärms, möglichst direkt an der Entstehungsquelle, hinzuwirken.

(2) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch zu ermitteln, ob die Dienstnehmer einer Lärmgefährdung ausgesetzt sein könnten. Wenn eine solche Gefährdung nicht ausgeschlossen werden kann, ist der Lärm zu messen. Bei der Messung ist gegebenenfalls auch Impulslärm zu berücksichtigen. Diese Ermittlung und Messung ist in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei einer Änderung der Arbeitsbedingungen zu wiederholen.

(3) Die Ermittlung und Messung ist unter der Verantwortung der Dienstgeber fachkundig zu planen und durchzuführen. Das Messverfahren muss zu einem für die Exposition der Dienstnehmer repräsentativen Ergebnis führen. Die verwendeten Verfahren und Geräte müssen den gegebenen Verhältnissen, insbesondere unter Berücksichtigung der Eigenschaften des zu messenden Lärms, der Dauer der Exposition, der Umweltfaktoren und der Eigenschaften des Messgerätes angepasst sein und es ermöglichen, die Lärmexposition und die Werte zu bestimmen.

(4) Je nach Ausmaß der Lärmeinwirkung sind die erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung und Beseitigung der Gefahren zu treffen. Solche Maßnahmen sind insbesondere:

a) die Dienstnehmer sind über die möglichen Gefahren der Lärmeinwirkung und die zur Verringerung die-

ser Gefahren getroffenen Maßnahmen zu informieren und zu unterweisen;

b) den Dienstnehmern sind im Hinblick auf die Sicherheit, den Gesundheitsschutz und die Arbeitsbedingungen geeignete Gehörschutzmittel in ausreichender Anzahl zur Verfügung zu stellen;

c) die Dienstnehmer haben die Gehörschutzmittel zu benutzen; hat die Anwendung von Gehörschutzmitteln die Erhöhung des Unfallrisikos zur Folge, so muss dieses durch geeignete Maßnahmen auf das niedrigste in der Praxis vertretbare Niveau verringert werden;

d) die Lärmbereiche sind zu kennzeichnen und abzugrenzen. Der Zugang zu diesen Bereichen ist zu beschränken;

e) die Gründe für die Lärmeinwirkung sind zu ermitteln und es ist ein Programm technischer Maßnahmen und Maßnahmen der Arbeitsgestaltung zur Herabsetzung der Lärmeinwirkung festzulegen und durchzuführen;

f) es ist ein Verzeichnis jener Dienstnehmer zu führen, die der Lärmeinwirkung ausgesetzt sind. Das Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten und jedenfalls bis zum Ende der Exposition, mindestens aber fünf Jahre lang aufzubewahren. Die Dienstgeber müssen jedem Dienstnehmer zu den ihn persönlich betreffenden Angaben des Verzeichnisses Zugang gewähren.

§ 121

Sonstige Einwirkungen und Belastungen

(1) Die Dienstgeber haben unter Berücksichtigung des Standes der Technik die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze so zu gestalten und alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, dass das Ausmaß von Erschütterungen, die auf den menschlichen Körper übertragen werden, möglichst gering gehalten wird. Gleiches gilt auch für andere physikalische Einwirkungen.

(2) Die Dienstgeber haben die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze entsprechend zu gestalten und, soweit dies aus den Arbeitsvorgängen eines land- und forstwirtschaftlichen Betriebes möglich ist, alle geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Einwirkungen durch blendendes Licht, Wärmestrahlung, Zugluft, üblen Geruch, Hitze, Kälte, Nässe und Feuchtigkeit auf die Dienstnehmer möglichst gering gehalten werden.

(3) Lassen sich gesundheitsgefährdende Erschütterungen oder sonstige Belastungen, insbesondere physikalischer oder klimatischer Natur, oder vergleichbare Einwirkungen nicht durch andere Maßnahmen vermei-

den oder auf ein vertretbares Ausmaß verringern, so sind zur Verringerung der Belastungen oder zum Ausgleich geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen, wie eine Beschränkung der Beschäftigungsdauer, Arbeitsunterbrechungen oder die Einhaltung von Erholungszeiten.

§ 122

Bildschirmarbeitsplätze

(1) Ein Bildschirmgerät im Sinne dieses Gesetzes ist eine Baueinheit mit einem Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens. Bildschirmarbeitsplätze im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeitsplätze, bei denen das Bildschirmgerät und die Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheit sowie gegebenenfalls ein Informationsträger eine funktionale Einheit bilden.

(2) Die Dienstgeber sind verpflichtet, Bildschirmarbeitsplätze ergonomisch zu gestalten. Es dürfen nur Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungseinrichtungen sowie Zusatzgeräte verwendet werden, die dem Stand der Technik und den ergonomischen Anforderungen entsprechen. Es sind geeignete Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen.

(3) Die Abs. 1 und 2 mit Ausnahme des letzten Satzes gelten auch für die vom Dienstgeber den Dienstnehmern zur Erbringung von Arbeitsleistungen außerhalb der Arbeitsstätte zur Verfügung gestellten Bildschirmgeräte, Eingabe- oder Datenerfassungseinrichtungen sowie Zusatzgeräte, Arbeitstische bzw. Arbeitsflächen und Sitzgelegenheiten.

(4) Bildschirmarbeitsplätze sind so zu bemessen und einzurichten, dass ausreichend Platz vorhanden ist, um wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen zu ermöglichen. Es ist dafür zu sorgen, dass

a) eine ausreichende Beleuchtung vorhanden ist und Reflexionen und Blendungen der Dienstnehmer verhindert werden;

b) kein Lärm verursacht wird, der die Konzentration oder Sprachverständlichkeit beeinträchtigt;

c) keine Wärmezunahme verursacht wird, die auf die Dienstnehmer störend wirkt;

d) die elektromagnetischen Strahlen auf einen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Dienstnehmer unerheblichen Wert verringert werden;

e) eine ausreichende Luftfeuchtigkeit vorhanden ist.

(5) Im Rahmen der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren ist auch auf die mögliche Beeinträchtigung des

Sehvermögens sowie auf physische und psychische Belastungen besonders Bedacht zu nehmen. Auf der Grundlage dieser Ermittlung und Beurteilung sind zweckdienliche Maßnahmen zur Ausschaltung der festgestellten Gefahren zu treffen, wobei das allfällige Zusammenwirken der festgestellten Gefahren zu berücksichtigen ist.

(6) Bei der Konzipierung, Auswahl, Einführung und Änderung der Software sowie bei der Gestaltung von Tätigkeiten, bei denen Bildschirmgeräte zum Einsatz kommen, haben die Dienstgeber folgende Faktoren zu berücksichtigen:

- a) die Software muss der auszuführenden Tätigkeit angepasst sein;
- b) die Software muss benutzerfreundlich sein und gegebenenfalls dem Kenntnis- und Erfahrungsstand der Benutzer angepasst werden;
- c) die Systeme müssen den Dienstnehmern Angaben über die jeweiligen Abläufe bieten;
- d) die Systeme müssen die Information in einem Format und in einem Tempo anzeigen, das dem Benutzer angepasst ist;
- e) die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden;
- f) die Tätigkeit ist so zu organisieren, dass die tägliche Arbeit an den Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch Bildschirmarbeit verringern.

(7) Die Dienstnehmer, die für einen nicht unwesentlichen Teil ihrer Arbeitszeit ein Bildschirmgerät benutzen, haben, ohne dass dies zu einer finanziellen Belastung für sie führt, ein Recht auf:

- a) eine ärztliche Untersuchung der Augen und des Sehvermögens und zwar vor der Aufnahme der Tätigkeit sowie anschließend in regelmäßigen Abständen und weiters bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können;
- b) eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies aufgrund der Ergebnisse der Untersuchung nach lit. a als erforderlich erweist;
- c) auf die Zurverfügungstellung spezieller Sehhilfen, wenn die Ergebnisse der Untersuchungen nach den lit. a und b ergeben, dass diese notwendig sind.

(8) Bei den nachstehend angeführten Einrichtungen bzw. Geräten sind die nach der Art oder Zweckbestimmung der Einrichtung oder der Art der Arbeitsvorgänge erforderlichen Abweichungen von den Abs. 2 und 4 zulässig:

a) Fahrer- und Bedienungsstände von Fahrzeugen und Maschinen,

b) Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,

c) Rechenmaschinen, Registrierkassen und Geräte mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur direkten Benutzung des Gerätes erforderlich sind,

d) Display-Schreibmaschinen.

(9) Auf tragbare Datenverarbeitungsgeräte, wenn sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist Abs. 6 nicht anzuwenden.

§ 123

Persönliche Schutzausrüstung und Arbeitskleidung

(1) Den Dienstnehmern ist die für ihren persönlichen Schutz notwendige und hierfür geeignete Schutzausrüstung vom Dienstgeber kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn für sie bei ihrer beruflichen Tätigkeit trotz entsprechender anderer Schutzmaßnahmen ein ausreichender Schutz des Lebens oder der Gesundheit nicht erreicht wird. Eine derartige Schutzausrüstung ist auch dann kostenlos zur Verfügung zu stellen, wenn entsprechende andere Schutzmaßnahmen nicht durchführbar sind.

(2) Als persönliche Schutzausrüstung gilt jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Dienstnehmern benutzt und getragen zu werden, um sich gegen Gefahr für ihre Sicherheit oder Gesundheit bei der Arbeit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete Zusatzausrüstung. Eine persönliche Schutzausrüstung muss

a) hinsichtlich ihrer Konzeption und Konstruktion den für das Inverkehrbringen geltenden Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen entsprechen,

b) Schutz gegenüber den zu verhütenden Gefahren bieten, ohne selbst eine größere Gefahr mit sich zu bringen,

c) für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen, wie die Dauer ihres Einsatzes, das Risiko, die Häufigkeit der Exposition gegenüber diesem Risiko, die spezifischen Merkmale des Arbeitsplatzes und die Leistungswerte der persönlichen Schutzausrüstung, geeignet sein,

d) den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen des Arbeitnehmers Rechnung tragen sowie

e) dem Träger, allenfalls nach erforderlicher Anprobe, passen.

(3) Persönliche Schutzausrüstungen dürfen, außer in besonderen Ausnahmefällen, nur für jene Zwecke und unter jenen Bedingungen eingesetzt werden, für die sie nach den Angaben des Herstellers oder des Inverkehrbringers bestimmt sind. Machen verschiedene Gefahren den gleichzeitigen Einsatz mehrerer persönlicher Schutzausrüstungen notwendig, so müssen diese Ausrüstungen aufeinander abgestimmt und es muss ihre Schutzwirkung gegenüber den betreffenden Gefahren gewährleistet sein.

(4) Persönliche Schutzausrüstungen müssen für den persönlichen Gebrauch durch einen Dienstnehmer bestimmt sein. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Personen, so sind entsprechende Maßnahmen zu treffen, damit sich dadurch für die verschiedenen Benutzer keine Gesundheits- und Hygieneprobleme ergeben.

(5) Vor der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung müssen die Dienstgeber eine Bewertung der von ihnen vorgesehenen persönlichen Schutzausrüstungen vornehmen, um festzustellen, ob sie den Anforderungen nach den Abs. 2 und 3 entsprechen. Die Bewertung ist bei jeder Änderung der für sie maßgeblichen Kriterien zu wiederholen. Die Bewertung hat zu umfassen:

a) die Untersuchung und Abwägung derjenigen Gefahren, die anderweitig nicht vermieden oder ausreichend begrenzt werden können,

b) die Definition der Eigenschaften, die persönliche Schutzausrüstungen aufweisen müssen, damit sie einen Schutz gegenüber diesen Gefahren bieten, wobei eventuelle Gefahrenquellen, die die persönlichen Schutzausrüstungen selbst darstellen oder bewirken können, zu berücksichtigen sind, und

c) die Bewertung der Eigenschaften der entsprechenden verfügbaren persönlichen Schutzausrüstungen im Vergleich mit den unter lit. b genannten Eigenschaften.

(6) Die Dienstgeber haben durch geeignete Lagerung und ausreichende Reinigungs-, Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen ein gutes Funktionieren der persönlichen Schutzausrüstung und einwandfreie hygienische Bedingungen zu gewährleisten. Dabei sind insbesondere die Verwendungsinformationen der Hersteller und Inverkehrbringer zu berücksichtigen. Ausrüstungsgegenstände nach Abs. 1, deren ordnungsgemäßer Zustand für den Schutz der Dienstnehmer von wesentlicher Bedeutung ist, wie insbesondere Atemschutzgeräte, Sicherheitsgürtel oder Sicherungsseile sind in regelmäßigen Zeitabständen, mindestens jedoch halbjährlich sowie vor jeder Verwendung von einer geeigneten

fachkundigen Person zu überprüfen. Über diese Überprüfungen und Bewertungen nach Abs. 5 sind Vormerke zu führen, die im Betrieb aufzubewahren sind.

(7) Die Arbeitskleidung muss den Erfordernissen der beruflichen Tätigkeit der Dienstnehmer entsprechen und vor allem so beschaffen sein, dass durch die Kleidung eine zusätzliche Gefährdung des Lebens und der Gesundheit nicht bewirkt wird.

(8) Wenn die Art der Tätigkeit zum Schutz der Dienstnehmer eine bestimmte Arbeitskleidung erfordert oder wenn die Arbeitskleidung durch gesundheitsgefährdende oder Ekel erregende Arbeitsstoffe verunreinigt wird, sind die Dienstgeber verpflichtet, auf ihre Kosten den Dienstnehmern geeignete Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen und für eine ausreichende Reinigung dieser Arbeitskleidung zu sorgen.

Unterabschnitt E Gesundheitsüberwachung und Präventivdienste

§ 124

Eignungs- und Folgeuntersuchungen sowie sonstige Untersuchungen

(1) Mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht und bei denen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung im Hinblick auf die spezifische mit dieser Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung prophylaktische Bedeutung zukommt, dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn

a) vor der Aufnahme der Tätigkeit eine solche Untersuchung durchgeführt wurde (Eignungsuntersuchung) und

b) bei Fortdauer der Tätigkeit solche Untersuchungen in regelmäßigen Zeitabständen durchgeführt werden (Folgeuntersuchungen).

(2) Tätigkeiten im Sinne des Abs. 1 sind insbesondere Tätigkeiten, bei denen Dienstnehmer einer der nachstehenden Einwirkungen ausgesetzt sind, wobei bei Fortdauer der Tätigkeit in den angeführten Zeitabständen Folgeuntersuchungen durchzuführen sind:

a) organische Phosphorverbindungen (sechs Monate oder Ende der Saison);

b) Quecksilber und seine Verbindungen (sechs Monate);

c) Benzol, Toluol, Xylol (sechs Monate);

d) Halogenkohlenwasserstoffe (sechs Monate);

e) Pech und Ruß mit hohem Anteil an polycyclischen aromatischen Kohlenwasserstoffen (zwei Jahre);

f) quarzhaltiger Staub (zwei Jahre).

(3) Die Abs. 1 und 2 sind nicht anzuwenden, wenn

a) die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren nach § 91 ergibt, dass die Arbeitsstoffe nach Abs. 2 in einer Apparatur so verwendet werden, dass während des normalen Arbeitsvorganges kein Entweichen in den Arbeitsraum möglich ist, oder

b) Dienstnehmer mit Tätigkeiten, bei denen sie einer Einwirkung nach Abs. 2 ausgesetzt sind, nicht mehr als eine Stunde pro Arbeitstag beschäftigt werden.

(4) Die Dienstgeber müssen dafür sorgen, dass die Dienstnehmer, die eine Tätigkeit ausüben, bei der sie einer der nachstehenden Einwirkungen ausgesetzt sind, sich auf eigenen Wunsch vor der Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer ärztlichen Untersuchung unterziehen können. Solche Einwirkungen sind:

a) krebserzeugende Arbeitsstoffe;

b) biologische Arbeitsstoffe der Gruppe 2, 3 oder 4 nach § 115 Abs. 3 lit. b, c und d und

c) Nacharbeit.

(5) Mit Tätigkeiten, die mit gesundheitsgefährdender Lärmeinwirkung verbunden sind, dürfen Dienstnehmer nur beschäftigt werden, wenn vor der Aufnahme der Tätigkeit eine arbeitsmedizinische Untersuchung der Hörfähigkeit durchgeführt wurde. Eine gesundheitsgefährdende Lärmeinwirkung liegt vor, wenn eine tägliche Lärmexposition von LA,eq 8h 85dB überschritten wird. Für diese Untersuchung gelten die Bestimmungen über Eignungsuntersuchungen. Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass Dienstnehmer, die einer gesundheitsgefährdenden Lärmeinwirkung ausgesetzt sind, sich in regelmäßigen Abständen einer arbeitsmedizinischen Untersuchung der Hörfähigkeit unterziehen.

(6) Wenn im Hinblick auf die spezifische mit einer Tätigkeit verbundene Gesundheitsgefährdung nach arbeitsmedizinischen Erkenntnissen besondere ärztliche Untersuchungen geboten scheinen, müssen die Dienstgeber dafür sorgen, dass Dienstnehmer, die eine solche Tätigkeit ausüben oder ausüben sollen, sich auf eigenen Wunsch vor der Aufnahme dieser Tätigkeit sowie bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Zeitabständen einer solchen besonderen Untersuchung unterziehen können.

(7) Die Kosten der Untersuchungen nach den Abs. 1 bis 6 sind vom Dienstgeber zu tragen. Die Kosten für Untersuchungen nach Abs. 6 sind dann nicht vom Dienstgeber zu tragen, wenn sie auf Kosten eines Versicherungsträgers erfolgen. Sofern es sich jedoch um Dienstnehmer handelt, bei denen infolge der Art der

Einwirkung die Gefahr besteht, dass sie an einer Berufskrankheit im Sinne der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften erkranken, hat der Dienstgeber gegenüber dem zuständigen Träger der Unfallversicherung Anspruch auf Ersatz der Kosten dieser ärztlichen Untersuchungen. Dies gilt auch für Eignungsuntersuchungen, die unmittelbar vor der Aufnahme einer Tätigkeit durchgeführt werden, die eine Unfallversicherungspflicht auslöst.

(8) Die Untersuchung hat durch Arbeitsmediziner oder entsprechende Einrichtungen zu erfolgen. Bei der Durchführung von Eignungs- und Folgeuntersuchungen ist nach folgenden Grundsätzen vorzugehen:

a) die Untersuchungen sind nach einheitlichen Richtlinien durchzuführen und zu beurteilen;

b) die Ergebnisse der Untersuchungen sind in einem Befund festzuhalten;

c) es hat eine Beurteilung zu erfolgen („geeignet“, „nicht geeignet“);

d) wenn die Beurteilung auf geeignet lautet, aber eine Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung geboten scheint, so ist in die Beurteilung der Zeitabstand bis zur vorzeitigen Folgeuntersuchung aufzunehmen;

e) der Befund ist dem Dienstnehmer auf Verlangen zu erläutern.

(9) Bei der Durchführung von sonstigen besonderen Untersuchungen finden die Grundsätze des Abs. 8 lit. a, sofern für die Untersuchung einheitliche Richtlinien erlassen wurden, b und c Anwendung.

(10) Das Ergebnis der Eignungs- und Folgeuntersuchungen ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion, dem Dienstnehmer und dem Dienstgeber zu übermitteln. Wird bei einer Untersuchung die gesundheitliche Nichteignung festgestellt, so darf der Dienstnehmer mit dieser Tätigkeit nicht beschäftigt werden. Die Aufhebung des Beschäftigungsverbotes erfolgt, wenn aufgrund einer Folgeuntersuchung durch den Arzt festgestellt wird, dass die gesundheitliche Eignung für die betreffende Tätigkeit wieder gegeben ist.

(11) Gelangt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Kenntnis, dass bei einem Dienstnehmer eine Erkrankung aufgetreten ist, die auf eine Tätigkeit im Sinne des Abs. 2 zurückzuführen sein könnte, so kann sie die Untersuchung der anderen Dienstnehmer anregen, die mit derartigen Tätigkeiten beschäftigt sind.

(12) Die Dienstgeber müssen den untersuchenden Ärzten Zugang zu den Arbeitsplätzen und zu untersuchenden Dienstnehmern sowie zu allen für die Durch-

führung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie den Messergebnissen, gewähren. Die Dienstgeber müssen den Dienstnehmern die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts gewähren.

§ 125

Bestellung von Sicherheitsfachkräften

(1) Die Dienstgeber haben Sicherheitsfachkräfte zu bestellen. Diese Verpflichtung kann erfüllt werden durch:

a) Beschäftigung von Sicherheitsfachkräften im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Sicherheitsfachkräfte) oder

b) Inanspruchnahme externer Sicherheitsfachkräfte oder

c) Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen Zentrums.

(2) Als Sicherheitsfachkräfte dürfen nur Personen bestellt werden, die die erforderlichen Fachkenntnisse nachweisen. Als solcher Nachweis gilt jedenfalls der erfolgreiche Abschluss einer behördlich anerkannten Fachausbildung oder der Abschluss einer gleichwertigen Ausbildung im Ausland.

(3) Die Sicherheitsfachkräfte sind bei der Anwendung ihrer Fachkunde weisungsfrei.

(4) Die Dienstgeber sind verpflichtet, den Sicherheitsfachkräften das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Stellen externe Sicherheitsfachkräfte oder sicherheitstechnische Zentren das Hilfspersonal, Ausstattung oder Mittel zur Verfügung, so entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zu deren Bereitstellung.

(5) Die Bestellung von Sicherheitsfachkräften berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

§ 126

Aufgaben, Information und Beiziehung der Sicherheitsfachkräfte

(1) Die Sicherheitsfachkräfte haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet der Arbeitssicherheit und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Die Sicherheitsfachkräfte sind in Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung heranzuziehen, insbesondere bei

a) der Planung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsabläufen,

b) der Beschaffung von Arbeitsmitteln, persönlichen Schutzausrüstungen oder Arbeitsstoffen,

c) der Einführung und Änderung von Arbeitsverfahren,

d) der Organisation von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung sowie der Ersten Hilfe und

e) der Beurteilung und Ermittlung von Gefahren.

(2) Die Dienstgeber haben den Sicherheitsfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Die Sicherheitsfachkräfte sind gesondert zu informieren, wenn Dienstnehmer aufgenommen oder wenn Dienstnehmer aufgrund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Sicherheitsfachkräfte

a) den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen,

b) die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten;

c) den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

(4) Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig bis zu fünf Dienstnehmer beschäftigt, so haben Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner eine gemeinsame Begehung vorzunehmen. Bei dieser Begehung kann die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren im Sinne des § 91 vorgenommen werden. Werden regelmäßig sechs bis zehn Dienstnehmer beschäftigt, so muss eine gemeinsame Begehung mindestens zweimal im Kalenderjahr erfolgen. Werden mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigt, so hat eine Begehung vierteljährlich stattzufinden. Ab 25 Dienstnehmern ist sicherzustellen, dass die Mindesteinsatzzeit für jeden nicht unter § 2 Abs. 2 fallenden Dienstnehmer mindestens eine Stunde jährlich beträgt. Ferner hat eine Begehung vierteljährlich stattzufinden. Die Sicherheitsfachkräfte sind jedoch jedenfalls in dem zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Ausmaß zu beschäftigen.

(5) Bis zu 25 Dienstnehmern können die Dienstgeber selbst zur Gänze die Aufgaben oder einen Teil der Aufgaben der Sicherheitsfachkräfte wahrnehmen, wenn dies unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der bestehenden Gefahren vertretbar ist und wenn sie die erforderlichen Fachkenntnisse nach § 125 Abs. 2 nachweisen.

§ 127

Bestellung von Arbeitsmedizinern

(1) Die Dienstgeber haben Arbeitsmediziner zu bestellen. Diese Verpflichtung kann erfüllt werden:

- a) durch Beschäftigung von geeigneten Ärzten im Rahmen eines Dienstverhältnisses (betriebseigene Arbeitsmediziner) oder
- b) durch Inanspruchnahme externer Arbeitsmediziner oder
- c) durch Inanspruchnahme eines arbeitsmedizinischen Zentrums.

(2) Die Dienstgeber sind verpflichtet, den Arbeitsmedizinern das für die Durchführung ihrer Aufgaben notwendige Hilfspersonal sowie die erforderlichen Räume, Ausstattung und Mittel zur Verfügung zu stellen. Stellen externe Sicherheitsfachkräfte oder sicherheitstechnische Zentren das Hilfspersonal, die Ausstattung oder Mittel zur Verfügung, so entfällt die Verpflichtung des Dienstgebers zu deren Bereitstellung.

(3) Die Bestellung von Arbeitsmedizinern berührt nicht die Verantwortlichkeit des Dienstgebers für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften.

§ 128

Aufgaben, Information und Beziehung der Arbeitsmediziner

(1) Die Arbeitsmediziner haben die Aufgabe, die Dienstgeber, die Dienstnehmer, die Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat auf dem Gebiet des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu beraten und die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten auf diesen Gebieten zu unterstützen. Die Arbeitsmediziner sind in Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz hinzuzuziehen, insbesondere bei

- a) der Planung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsverfahren;
- b) der Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen, die Einfluss auf die Gesundheit der Dienstnehmer haben können, sowie persönlicher Schutzausrüstungen;

c) der Organisation von Maßnahmen zur Verhütung von Gefahren für die Gesundheit der Dienstnehmer sowie der Ersten Hilfe und

d) der Ermittlung und Beurteilung von Gefahren für die Gesundheit der Dienstnehmer.

(2) Die Dienstgeber haben den Arbeitsmedizinern alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen Informationen und Unterlagen zur Verfügung zu stellen, insbesondere betreffend die Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, Aufzeichnungen und Berichte über Arbeitsunfälle, die Ergebnisse von Messungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie von sonstigen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz maßgeblichen Messungen und Untersuchungen. Die Arbeitsmediziner sind gesondert zu informieren, wenn Dienstnehmer aufgenommen werden oder wenn Dienstnehmer aufgrund einer Überlassung beschäftigt werden, soweit dies zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlich ist.

(3) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass die Arbeitsmediziner

- a) den Dienstnehmern, den Sicherheitsvertrauenspersonen und dem Betriebsrat auf Verlangen die erforderlichen Auskünfte erteilen, soweit dem nicht die ärztliche Verschwiegenheitspflicht entgegensteht;
- b) die Dienstnehmer und die Sicherheitsvertrauenspersonen beraten und
- c) den Betriebsrat auf Verlangen beraten.

(4) Die Dienstgeber haben dafür zu sorgen, dass alle Dienstnehmer sich auf Wunsch einer regelmäßigen geeigneten Überwachung der Gesundheit je nach den Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz durch die Arbeitsmediziner unterziehen können. Die Regelungen über Eignungs- und Folgeuntersuchungen bleiben unberührt.

(5) Werden in einer Arbeitsstätte regelmäßig bis zu fünf Dienstnehmer beschäftigt, so haben Arbeitsmediziner und Sicherheitsfachkräfte eine gemeinsame Begehung vorzunehmen. Bei dieser Begehung kann die Ermittlung und Beurteilung der Gefahren im Sinne des § 91 vorgenommen werden. Werden regelmäßig sechs bis zehn Dienstnehmer beschäftigt, so muss eine gemeinsame Begehung mindestens zweimal im Kalenderjahr erfolgen. Werden mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigt, so hat eine Begehung vierteljährlich stattzufinden. Ab 25 Dienstnehmern ist sicherzustellen, dass die Mindesteinsatzzeit für jeden nicht unter § 2 Abs. 2 fallenden Dienstnehmer mindestens vierzig Minuten jährlich beträgt.

§ 129

Zusammenarbeit

(1) Die Präventivfachkräfte (Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner) und der Betriebsrat haben zusammenzuarbeiten.

(2) Die Präventivfachkräfte haben gemeinsame Besichtigungen der Arbeitsstätten durchzuführen.

(3) Die Präventivfachkräfte haben bei gemeinsamen Besichtigungen nach Abs. 2 die zuständigen Sicherheitsvertrauenspersonen und den Betriebsrat beizuziehen.

§ 130

Meldung von Missständen

(1) Die Präventivfachkräfte haben die bei der Erfüllung ihrer Aufgaben festgestellten Missstände auf dem Gebiet der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes dem Dienstgeber oder der sonst für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften verantwortlichen Person sowie dem Betriebsrat mitzuteilen.

(2) Stellen die Präventivfachkräfte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben eine ernste und unmittelbare Gefahr für die Sicherheit und die Gesundheit der Dienstnehmer fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Dienstnehmer und den Dienstgeber oder die für die Einhaltung der Dienstnehmerschutzvorschriften sonst verantwortlichen Personen sowie den Betriebsrat zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.

(3) Die Präventivfachkräfte haben das Recht, sich an die Land- und Forstwirtschaftsinspektion zu wenden, nachdem sie erfolglos vom Dienstgeber die Beseitigung einer ernsten und unmittelbaren Gefahr für die Sicherheit und die Gesundheit der Dienstnehmer verlangt haben.

§ 131

Abberufung

(1) Der Dienstgeber hat die Abberufung einer Präventivfachkraft mit den Sicherheitsvertrauenspersonen, sofern ein Betriebsrat eingerichtet ist, mit diesem, sonst mit den Dienstnehmern zu beraten.

(2) Wenn nach Auffassung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Präventivfachkraft die ihr nach diesem Gesetz übertragenen Aufgaben nicht ordnungsgemäß erfüllt, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion diese Beanstandung dem Dienstgeber schriftlich mitzuteilen.

(3) Der Dienstgeber hat im Falle einer Mitteilung nach Abs. 2 gegenüber der Land- und Forstwirtschaftsinspektion binnen vier Wochen zu den Beanstandungen schriftlich Stellung zu nehmen.

§ 132

Verordnungen**über Dienstnehmerschutzbestimmungen**

(1) Die Landesregierung hat durch Verordnung nähere Bestimmungen zur Durchführung der §§ 90 bis 131 unter Bedachtnahme auf einen größtmöglichen Schutz des Lebens und der Gesundheit der Dienstnehmer zu erlassen. Dabei ist der Stand der Technik und der Wissenschaften zu berücksichtigen.

(2) Der Abs. 1 betrifft insbesondere:

a) die Bestimmungen für die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz, wie die Form, Art und Anbringung der Sicherheitszeichen, Kennzeichnung von Behältern, Rohrleitungen, Ausrüstungen zur Brandbekämpfung und Ersten Hilfe, Hindernissen, Gefahrenstellen und Fahrspuren sowie Bestimmungen für Leucht-, Schall- und Handzeichen und die verbale Kommunikation;

b) die Form, den Inhalt, die Überprüfung und Anpassung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente, wobei die Art der Tätigkeiten und die Größe des Unternehmens bzw. der Arbeitsstätte zu berücksichtigen sind;

c) die Anforderungen an die nähere Ausgestaltung der Arbeitsstätten, wie die Beschaffenheit der elektrischen Anlagen, Fluchtwege und Notausgänge, der Lüftung, die Raumtemperatur, Beleuchtung, der Fenster, Türen und Tore, Raumabmessungen und Luftraum, Bewegungsflächen am Arbeitsplatz sowie die Anforderungen an Fußböden, Wände, Decken und Dächer der Räume sowie Rolltreppen, Rollsteige und Laderampen;

d) die näheren Bestimmungen über Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen an Arbeitsmittel sowie für besondere Arbeitsmittel, wie mobile, selbstfahrende und nicht selbstfahrende Arbeitsmittel und Arbeitsmittel zum Heben von Lasten, Bestimmungen zur Benutzung der Arbeitsmittel und der gefährlichen Arbeitsmittel sowie Bestimmungen über die Abnahme- und wiederkehrende Prüfung der Arbeitsmittel;

e) die Zuordnung der biologischen Arbeitsstoffe zu den Gruppen eins bis vier, die Kennzeichnung der Arbeitsstoffe, Grenzwerte für Arbeitsstoffe, Meldung gefährlicher Arbeitsstoffe, Sicherheitsmaßnahmen zur Vermeidung von Unfällen mit gefährlichen Arbeitsstoffen, insbesondere durch Zugangsbeschränkungen für nichtbeschäftigte Dienstnehmer, das Verbot von Stoffen und Verfahren sowie hinsichtlich der Messungen die Anforderungen an die Fachkunde und Messeinrichtungen, Messverfahren, Probennahme, Messorte,

Auswertung und Bewertung der Messergebnisse sowie die Zeitabstände der Messungen;

f) in Ausführung der Bestimmungen über die Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze:

1. jene Tätigkeiten, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse erforderlich ist, die Anforderungen an die Fachkenntnisse sowie die Anerkennung ausländischer Zeugnisse über den Nachweis der Fachkenntnisse;

2. die Grenzwerte für die Handhabung von Lasten, sofern gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse oder Normen für die Festlegung solcher Grenzwerte vorliegen, sowie die bei der Organisation des Arbeitsablaufes sowie der Gestaltung des Arbeitsplatzes zu berücksichtigenden Faktoren, wie individuelle Gegebenheiten, Merkmale der Last sowie die Erfordernisse der Aufgabe;

3. die Bestimmungen über die Ermittlung von Lärm sowie die Anforderungen an die verwendeten Messgeräte und Messverfahren sowie die Auslöseschwellen für die Schutzmaßnahmen nach § 120 Abs. 4;

4. für sonstige physikalische Einwirkungen die Grenzwerte aufgrund gesicherter wissenschaftlicher Erkenntnisse oder Normen, Maßnahmen zur Verringerung oder Beseitigung dieser Gefahren sowie Bestimmungen über die Ermittlung und Messung dieser Einwirkungen;

5. Mindestvorschriften für die Ausgestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen;

6. Tätigkeiten und Arbeitsbedingungen, bei denen bestimmte persönliche Schutzausrüstungen oder Arbeitskleidung zur Verfügung zu stellen sind sowie Bestimmungen für die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen;

g) in Ausführung des § 124 Tätigkeiten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen, sowie Tätigkeiten, bei denen sonstige besondere Untersuchungen geboten sind, die Zeitabstände für Folge-, wiederkehrende und besondere Untersuchungen sowie Richtlinien über die Durchführung von Untersuchungen, wobei insbesondere festzulegen ist, welche speziellen Untersuchungen und Untersuchungsverfahren nach dem jeweiligen Stand der Arbeitsmedizin zur Festlegung der gesundheitlichen Eignung von Dienstnehmern für bestimmte Tätigkeiten in Betracht kommen, nach welchen arbeitsmedizinischen Kriterien die Untersuchungsergebnisse zu beurteilen sowie welche biologischen Grenzwerte gegebenenfalls zu beachten sind.

(3) Die Landesregierung kann durch Verordnung unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der bestehenden Gefahren für bestimmte Arten von land- und forstwirtschaftlichen Betrieben oder Arbeitsstätten

höhere Mindesteinsatzzeiten oder häufigere Begehungen festlegen. Ferner kann sie in den Fällen des § 126 Abs. 4 festlegen, dass in bestimmten Intervallen Begehungen durch externe Sicherheitsfachkräfte vorzunehmen sind.

Unterabschnitt F

Schutz der Frauen und Mütter

§ 133

Schutz der Frauen

(1) In den Betrieben der Land- und Forstwirtschaft dürfen weibliche Dienstnehmer ohne Unterschied des Alters zur Nachtruhezeit nicht zur Arbeit herangezogen werden.

(2) Die Nachtruhezeit darf nur verkürzt werden, wenn außerordentliche Umstände, wie schwere Krankheiten, drohende Wetterschläge, Elementarereignisse, Erkrankung der Haustiere sowie sonstige erhebliche Gefahren für die Betriebsangehörigen und für den Betrieb Nacharbeit notwendig machen.

(3) Weibliche Dienstnehmer, die einen eigenen Haushalt führen, sind ohne Schmälerung des Entgelts von der Pflicht zur Leistung von Arbeiten an Sonn- und Feiertagen sowie an den Vortagen vor Weihnachten, Ostern und Pfingsten befreit. Nur die bei der Viehpflege und Melkung notwendigen Arbeiten müssen von ihnen auch an diesen Tagen verrichtet werden.

§ 134

Mutterschutz

(1) Ergibt die Beurteilung nach § 91 Abs. 3 Gefahren für die Sicherheit oder die Gesundheit von werdenden oder stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch eine Änderung der Beschäftigung auszuschließen.

(2) Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Dienstnehmerin nicht zumutbar, so ist die Dienstnehmerin auf einem anderen Arbeitsplatz zu beschäftigen. Besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, so ist die Dienstnehmerin von der Arbeit freizustellen.

§ 135

Schutz der werdenden Mütter

(1) Werdende Mütter dürfen in den letzten acht Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung (Achtwochenfrist) nicht beschäftigt werden.

(2) Werdende Mütter dürfen keinesfalls beschäftigt werden, wenn nach dem Zeugnis eines Arztes das

Leben oder die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet wären.

(3) werdende Mütter haben, sobald ihnen ihre Schwangerschaft bekannt ist oder eine vorzeitige Beendigung der Schwangerschaft eingetreten ist, dem Dienstgeber hiervon Mitteilung zu machen. Darüber hinaus sind sie verpflichtet, innerhalb der vierten Woche vor dem Beginn der Achtwochenfrist (Abs. 1) den Dienstgeber auf den Beginn derselben aufmerksam zu machen. Auf Verlangen des Dienstgebers haben sie über das Bestehen der Schwangerschaft und den Zeitpunkt ihrer voraussichtlichen Entbindung eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen.

(4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, unverzüglich nach Erlangen der Kenntnis von der Schwangerschaft einer Dienstnehmerin oder, wenn er eine ärztliche Bescheinigung darüber verlangt hat, unverzüglich nach Vorlage dieser Bescheinigung hiervon der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Mitteilung zu machen. Hierbei sind Name, Alter und Tätigkeit der werdenden Mutter bekannt zu geben.

(5) Ist die werdende Mutter durch notwendige schwangerschaftsbedingte Vorsorgeuntersuchungen, insbesondere durch solche nach der Mutter-Kind-Pass-Verordnung, BGBl. II Nr. 24/1997, die außerhalb der Arbeitszeit nicht möglich oder nicht zumutbar sind, an der Dienstleistung verhindert, so hat sie Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts.

§ 136

Schädliche Arbeiten

(1) werdende Mütter dürfen keinesfalls mit schweren körperlichen Arbeiten oder mit Arbeiten oder in Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder für das werdende Kind schädlich sind. werdende Mütter dürfen auch von sich aus solche Arbeiten nicht verrichten.

(2) werdende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie mit Rücksicht auf ihre Schwangerschaft besonderen Unfallgefahren ausgesetzt sind.

§ 137

Verbotene Arbeiten

(1) Als verbotene Arbeiten im Sinne des § 136 sind insbesondere anzusehen:

a) Arbeiten, bei denen regelmäßig Lasten von mehr als 5 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 10 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand

gehoben oder regelmäßig Lasten von mehr als 8 kg Gewicht oder gelegentlich Lasten von mehr als 15 kg Gewicht ohne mechanische Hilfsmittel von Hand bewegt oder befördert werden; wenn größere Lasten mit mechanischen Hilfsmitteln gehoben, bewegt oder befördert werden, darf die körperliche Beanspruchung nicht größer sein als bei den vorstehend angeführten Arbeiten;

b) Arbeiten, die von werdenden Müttern überwiegend im Stehen verrichtet werden müssen, sowie Arbeiten, die diesen in ihrer statischen Belastung gleichkommen, es sei denn, dass Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können; nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche alle derartigen Arbeiten, sofern sie länger als vier Stunden verrichtet werden, auch dann, wenn Sitzgelegenheiten zum kurzen Ausruhen benützt werden können;

c) Arbeiten, bei denen die Gefahr einer Berufserkrankung gegeben ist;

d) Arbeiten, bei denen werdende Mütter Einwirkungen von gesundheitsgefährdenden Stoffen, gleich ob im festen, flüssigen, staub-, gas- oder dampfförmigen Zustand, gesundheitsgefährdenden Strahlen oder schädlichen Einwirkungen von Hitze, Kälte oder Nässe ausgesetzt sind, bei denen eine Schädigung nicht ausgeschlossen werden kann;

e) die Bedienung von Geräten und Maschinen aller Art, sofern damit eine hohe Fußbeanspruchung verbunden ist;

f) die Beschäftigung auf Beförderungsmitteln;

g) das Schälen von Holz mit Handmessern;

h) Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo, leistungsbezogene Prämienarbeiten und sonstige Arbeiten, bei denen durch gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, wie beispielsweise Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits-(Persönlichkeits-)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruht, wenn die damit verbundene durchschnittliche Arbeitsleistung die Kräfte der werdenden Mutter übersteigt. Nach Ablauf der 20. Schwangerschaftswoche sind Akkordarbeiten, akkordähnliche Arbeiten, Fließarbeiten mit vorgeschriebenem Arbeitstempo und leistungsbezogene Prämienarbeiten jedenfalls untersagt; Arbeiten, für die Entgelt gebührt, das auf Arbeits-(Persönlichkeits-)bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen

Entgeltfindungsmethoden beruht, können im Einzelfall von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion untersagt werden;

i) Arbeiten, die von werdenden Müttern ständig im Sitzen verrichtet werden müssen, es sei denn, dass ihnen Gelegenheit zu kurzen Unterbrechungen ihrer Arbeit gegeben wird;

j) Arbeiten mit biologischen Stoffen, soweit bekannt ist, dass diese Stoffe oder die im Falle einer durch sie hervorgerufenen Schädigung anzuwendenden therapeutischen Maßnahmen die Gesundheit der werdenden Mutter oder des werdenden Kindes gefährden;

k) die Pflege von Tieren, die an einer auf Menschen übertragbaren Tierseuche, insbesondere an Maul- und Klauenseuche, Milzbrand, Rotz, Pockenseuche der Schafe, Wutkrankheit, Rotlauf der Schweine oder äußerlich erkennbarer Tuberkulose der Rinder, erkrankt sind.

(2) Im Zweifel stellt die Land- und Forstwirtschaftsinspektion fest, ob es sich um eine verbotene Arbeit handelt.

§ 138

Schutz nach der Entbindung

(1) Dienstnehmerinnen dürfen bis zum Ablauf von acht Wochen nach ihrer Entbindung nicht beschäftigt werden. Bei Frühgeburten, Mehrlingsgeburten oder Kaiserschnittentbindungen beträgt diese Frist mindestens zwölf Wochen. Ist eine Verkürzung der Achtwochenfrist vor der Entbindung eingetreten, so verlängert sich die Schutzfrist nach der Entbindung im Ausmaß dieser Verkürzung, höchstens jedoch auf 16 Wochen.

(2) Über die im Abs. 1 festgesetzten Fristen hinaus ist die Zulassung von Dienstnehmerinnen zur Arbeit nach ihrer Entbindung so lange verboten, als sie arbeitsunfähig sind. Die Dienstnehmerinnen sind verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit ohne Verzug dem Dienstgeber anzuzeigen und auf Verlangen des Dienstgebers eine ärztliche Bestätigung über die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit vorzulegen. Kommt eine Dienstnehmerin diesen Verpflichtungen nicht nach, so verliert sie für die Dauer der Säumnis den Anspruch auf das Entgelt.

(3) Über die Bestimmungen der Abs. 1 und 2 hinaus kann die Bezirksverwaltungsbehörde für eine Dienstnehmerin, die nach dem Zeugnis eines Amtsarztes in den ersten Monaten nach ihrer Entbindung nicht voll leistungsfähig ist, dem Dienstgeber die Maßnahmen auftragen, die zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmerin notwendig sind.

§ 139

Beschäftigungsverbote

(1) Die Ausnahmebestimmungen des § 133 Abs. 2 über die Verkürzung der Nachtruhezeit sind auf werdende und stillende Mütter nicht anzuwenden.

(2) Werdende und stillende Mütter dürfen an Sonntagen und gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden.

(3) Werdende und stillende Mütter dürfen zu Überstundenarbeit (§ 74) nicht herangezogen werden. Jede Beschäftigung über acht Stunden täglich ist unzulässig.

(4) Werdenden und stillenden Müttern ist es zu ermöglichen, sich unter geeigneten Bedingungen hinzulegen und auszuruhen; dies gilt nicht bei einer Beschäftigung außerhalb von Betriebsgebäuden und sonstigen ortsgebundenen Anlagen.

§ 140

Stillende Mütter

(1) Stillende Mütter haben bei Wiederantritt des Dienstes dem Dienstgeber Mitteilung zu machen, dass sie stillen, und auf Verlangen des Dienstgebers eine Bestätigung des Arztes oder einer Mutterberatungsstelle vorzulegen.

(2) Stillende Mütter dürfen nicht mit Arbeiten oder Arbeitsverfahren beschäftigt werden, die nach der Art des Arbeitsvorganges oder der verwendeten Arbeitsstoffe oder -geräte für ihren Organismus oder das stillende Kind schädlich sind. Als solche Arbeiten oder Arbeitsverfahren gelten jedenfalls die im § 137 Abs. 1 lit. a, d, e, j und k genannten Arbeiten.

(3) Im Zweifelsfall entscheidet die Land- und Forstwirtschaftsinspektion, ob eine Arbeit unter ein Verbot nach Abs. 2 fällt.

(4) Die Dienstnehmerin hat dem Dienstgeber mitzuteilen, wenn sie nicht mehr stillt.

§ 141

Stillzeit

(1) Stillenden Müttern ist auf Verlangen die zum Stillen ihrer Kinder erforderliche Zeit frei zu geben. Diese Freizeit hat für Dienstnehmerinnen, die nicht mit dem Dienstgeber in Hausgemeinschaft leben, an Tagen, an denen sie mehr als viereinhalb Stunden arbeiten, 45 Minuten zu betragen; bei einer Arbeitszeit von acht Stunden ist auf Verlangen zweimal eine Stillzeit von je 45 Minuten oder, wenn in der Nähe der Arbeitsstätte keine Stillgelegenheit vorhanden ist, einmal eine Stillzeit von 90 Minuten zu gewähren.

(2) Durch die Gewährung der Stillzeit darf ein Verdienstausfall nicht eintreten. Die Stillzeit darf nicht vor- oder nachgearbeitet und nicht auf die in gesetzlichen Vorschriften oder kollektivvertraglichen Bestimmungen vorgesehenen Ruhepausen angerechnet werden.

§ 142

Kündigungs- und Entlassungsschutz

(1) Dienstnehmerinnen können während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung rechtswirksam nicht gekündigt werden, es sei denn, dass dem Dienstgeber die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht bekannt ist.

(2) Eine Kündigung ist auch rechtsunwirksam, wenn die Tatsache der Schwangerschaft bzw. Entbindung binnen fünf Arbeitstagen nach Ausspruch der Kündigung, bei schriftlicher Kündigung binnen fünf Arbeitstagen nach deren Zustellung dem Dienstgeber bekannt gegeben wird. Eine schriftliche Bekanntgabe der Schwangerschaft bzw. Entbindung ist rechtzeitig, wenn sie innerhalb der Fünftagefrist zur Post gegeben wird. Wendet die Dienstnehmerin die Tatsache ihrer Schwangerschaft bzw. Entbindung innerhalb der vorstehenden Frist ein, so hat sie gleichzeitig durch eine ärztliche Bestätigung die Schwangerschaft oder die Vermutung der Schwangerschaft nachzuweisen oder die Geburtsurkunde des Kindes vorzuweisen. Kann die Dienstnehmerin aus Gründen, die nicht von ihr zu vertreten sind, dem Dienstgeber die Schwangerschaft bzw. Entbindung nicht innerhalb der Fünftagefrist bekannt geben, so gilt die Bekanntgabe als rechtzeitig erstattet, wenn sie unmittelbar nach Wegfall des Hinderungsgrundes nachgeholt wird.

(3) Eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses ist nur dann rechtswirksam, wenn sie schriftlich vereinbart wurde. Bei minderjährigen Dienstnehmerinnen muss dieser Vereinbarung überdies eine Bescheinigung eines Gerichtes oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer beigegeben sein, aus der hervorgeht, dass die Dienstnehmerin über den gesetzlichen Kündigungsschutz im Falle der Mutterschaft belehrt wurde.

(4) Dienstnehmerinnen dürfen während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur aus den im § 39 ausdrücklich angeführten Gründen nach Zustimmung des Gerichtes entlassen werden.

§ 143

Befristete Dienstverhältnisse

(1) Der Ablauf eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Dienstverhältnisses wird von der Meldung der Schwangerschaft bis zum Beginn des Beschäftigungsverbotes nach § 135 Abs. 1 oder bis zum Beginn eines auf Dauer ausgesprochenen Beschäftigungsverbotes nach § 135 Abs. 2 gehemmt, es sei denn, dass die Befristung aus sachlich gerechtfertigten Gründen erfolgt oder gesetzlich vorgesehen ist.

(2) Eine sachliche Rechtfertigung der Befristung liegt vor, wenn diese im Interesse der Dienstnehmerin liegt oder wenn das Dienstverhältnis für die Dauer der Vertretung an der Arbeitsleistung veränderter Dienstnehmer, zu Ausbildungszwecken, für die Zeit der Saison oder zur Erprobung abgeschlossen wurde, wenn aufgrund der in der vorgesehenen Verwendung erforderlichen Qualifikation eine längere Erprobung als die gesetzliche oder kollektivvertragliche Probezeit notwendig ist.

§ 144

Weiterzahlung des Arbeitsentgelts

(1) Macht die Anwendung der §§ 134 und 136 bis 140, soweit § 143 nichts anderes bestimmt, eine Änderung der Beschäftigung im Betrieb erforderlich, so hat die Dienstnehmerin Anspruch auf ein Entgelt, das dem Durchschnittsverdienst gleichkommt, den sie während der letzten 13 Wochen des Dienstverhältnisses vor dieser Änderung bezogen hat. Fallen in diesen Zeitraum Zeiten, während deren die Dienstnehmerin infolge Erkrankung oder Kurzarbeit nicht das volle Entgelt bezogen hat, so ist auf diesen Umstand bei der Berechnung des Entgelts entsprechend Bedacht zu nehmen. Das Gleiche gilt, wenn die Änderung der Beschäftigung der Dienstnehmerin eine Verkürzung der Arbeitszeit zur Folge hatte.

(2) Dienstnehmerinnen, die nach § 135 Abs. 2 nicht beschäftigt werden dürfen, und Dienstnehmerinnen, für die aufgrund der Bestimmungen der §§ 134, 136, 138 Abs. 3 oder 139 Abs. 1 keine Beschäftigungsmöglichkeit im Betrieb besteht, haben Anspruch auf ein Entgelt, für dessen Berechnung Abs. 1 sinngemäß anzuwenden ist.

(3) Der Anspruch nach den Abs. 1 und 2 besteht nicht für Zeiten, während deren Wochengeld oder Krankengeld nach dem ASVG bezogen werden kann; ein Anspruch auf einen Zuschuss des Dienstgebers zum Krankengeld wird hiedurch nicht berührt.

(4) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten des Bezuges von Wochengeld nach dem ASVG fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen.

§ 145

Karenzurlaub

(1) Dienstnehmerinnen ist auf ihr Verlangen im Anschluss an die Frist nach § 138 Abs. 1 und 2 oder im Anschluss an einen Karenzurlaub des Vaters, Adoptiv- oder Pflegevaters nach den arbeitsrechtlichen Vorschriften ein Urlaub bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes gegen Entfall des Arbeitsentgelts (Karenzurlaub) zu gewähren; das Gleiche gilt, wenn anschließend an die Frist nach § 138 Abs. 1 und 2 ein Gebührenurlaub verbraucht wurde oder die Dienstnehmerin durch Krankheit oder Unglücksfall an der Dienstleistung verhindert war. Der Karenzurlaub darf nicht unterbrochen werden. § 27 Abs. 3 gilt sinngemäß.

(2) Die Dienstnehmerin behält den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988 in den Kalenderjahren, in die Zeiten eines Karenzurlaubes nach Abs. 1 fallen, in dem Ausmaß, das dem Teil des Kalenderjahres entspricht, in den keine derartigen Zeiten fallen. Für die Dienstnehmerin günstigere Regelungen werden dadurch nicht berührt. Soweit nichts anderes vereinbart ist, bleibt die Zeit des Karenzurlaubes bei Rechtsansprüchen der Dienstnehmerin, die sich nach der Dauer der Dienstzeit richten, außer Betracht. Der erste Karenzurlaub im Dienstverhältnis wird für die Bemessung der Kündigungsfrist, die Dauer der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (Unglücksfall) und das Urlaubsausmaß jedoch bis zum Höchstausmaß von zehn Monaten angerechnet. Die Zeit eines nach Abs. 1 gewährten Karenzurlaubes ist auf die Dauer der Lehrzeit nicht anzurechnen.

(3) Fallen in das jeweilige Dienstjahr Zeiten eines Karenzurlaubes nach Abs. 1, so gebührt ein Urlaub, soweit dieser noch nicht verbraucht worden ist, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer des Karenzurlaubes verkürzten Dienstjahr entspricht. Ergeben sich bei der Berechnung des Urlaubsausmaßes Teile von Werktagen, so sind diese auf ganze Werktage aufzurunden.

(4) Bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes erstreckt sich der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 142 bis zum Ablauf von vier Wochen nach Beendigung des Karenzurlaubes. Nimmt auch der Vater,

Adoptiv- oder Pflegevater einen Karenzurlaub in Anspruch, so endet der Kündigungs- und Entlassungsschutz vier Wochen nach dem Ende des letzten Karenzurlaubes, spätestens jedoch vier Wochen nach dem ersten Geburtstag des Kindes. § 31 gilt sinngemäß.

(5) Die §§ 142 und 147 sowie die Abs. 1 bis 4 und 6 bis 8 gelten sinngemäß für Dienstnehmerinnen, die

a) allein oder mit ihrem Ehegatten ein Kind, welches das zweite Lebensjahr noch nicht vollendet hat, an Kindes statt angenommen haben (Adoptivmütter);

b) in der Absicht, ein Kind an Kindes statt anzunehmen, dieses in unentgeltliche Pflege genommen haben, mit dem Kind im selben Haushalt leben und es überwiegend selbst pflegen (Pflegermütter), wenn sie einen Karenzurlaub nach Abs. 1 in Anspruch nehmen wollen. Anstelle der Bekanntgabe der Schwangerschaft tritt die Mitteilung von der Annahme eines Kindes an Kindes statt oder von der behördlichen Verständigung über die Zusage der Übergabe und der Erklärung über die beabsichtigte Übernahme eines Kindes in Pflege; in beiden Fällen muss mit der Mitteilung das Verlangen auf Gewährung eines Karenzurlaubes verbunden sein. Anstelle des im Abs. 1 erster Halbsatz festgelegten Zeitpunktes ist der Karenzurlaub Adoptivmüttern ab dem Tag der Annahme eines Kindes an Kindes statt, Pflegermüttern ab dem Tag der Übernahme eines Kindes in Pflege, bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes zu gewähren.

(6) Nimmt auch der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater einen Karenzurlaub in Anspruch, so hat die Dienstnehmerin dem Dienstgeber den Beginn und die Dauer des Karenzurlaubes spätestens vier Wochen nach der Entbindung, bei Annahme an Kindes statt oder Übernahme in unentgeltliche Pflege (Abs. 5) unverzüglich bekannt zu geben. § 29 Abs. 2 gilt sinngemäß. Nimmt die Dienstnehmerin keinen Karenzurlaub in Anspruch, so hat der Dienstgeber der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen eine Bestätigung darüber auszustellen.

(7) Ist der Vater, Adoptiv- oder Pflegevater, der das Kind überwiegend selbst betreut, durch ein unvorhersehbares und unabwendbares Ereignis für eine nicht bloß verhältnismäßig kurze Zeit an der Betreuung des Kindes verhindert, so ist der Dienstnehmerin auf ihr Verlangen für die Dauer der Verhinderung, längstens jedoch bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes, Karenzurlaub zu gewähren. § 30 Abs. 2 und 3 gilt sinngemäß.

(8) Hat die Dienstnehmerin auf Karenzurlaub zugunsten des Vaters zur Gänze verzichtet, so beginnt der

Kündigungs- und Entlassungsschutz bei Inanspruchnahme eines Karenzurlaubes wegen Verhinderung des Vaters mit der Meldung und endet vier Wochen nach dem Ende des Karenzurlaubes.

§ 146

Teilzeitbeschäftigung

(1) Die Teilzeitbeschäftigung, ihr Beginn, ihre Dauer, ihr Ausmaß und ihre Lage sind zwischen Dienstgeber und Dienstnehmerin zu vereinbaren. In Betrieben, in denen ein für die Dienstnehmerin zuständiger Betriebsrat besteht, ist dieser auf Verlangen der Dienstnehmerin den Verhandlungen beizuziehen.

(2) Die Dienstnehmerin kann eine Verkürzung der Arbeitszeit unter den Voraussetzungen des Abs. 1 und des § 33 Abs. 5 und 6 bis zum Ende des vierten Lebensjahres des Kindes in Anspruch nehmen, wenn im ersten und zweiten Lebensjahr des Kindes kein Karenzurlaub in Anspruch genommen wurde. Nimmt gleichzeitig auch der Vater eine Teilzeitbeschäftigung im Anschluss an die Frist nach § 138 Abs. 1 in Anspruch, so besteht Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung nur bis zum Ablauf des zweiten Lebensjahres des Kindes.

(3) Der Kündigungs- und Entlassungsschutz endet vier Wochen nach dem Ende der Teilzeitbeschäftigung. Die Bestimmungen über den Kündigungs- und Entlassungsschutz gelten auch während eines Rechtsstreites auf Teilzeitbeschäftigung, wenn die Dienstnehmerin die Klage bei Gericht binnen vier Monaten nach der Geburt des Kindes eingebracht hat.

(4) Die §§ 32 Abs. 2, 33 Abs. 3 bis 7 und 34 sind anzuwenden.

§ 147

Dienstwohnung

Vereinbarungen über den Anspruch der Dienstnehmerin auf eine beigestellte Dienst-(Werks-)Wohnung oder sonstige Unterkunft können während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes nach den §§ 142 und 145 Abs. 4 nur vor Gericht nach vorangegangener Rechtsbelehrung der Dienstnehmerin getroffen werden.

Unterabschnitt G

Schutz der Jugendlichen und Kinder

§ 148

Schutz der Jugendlichen

(1) Jugendliche im Sinne dieses Gesetzes sind Personen, die nicht als Kinder im Sinne des § 151 gelten, bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres. Abweichend da-

von gilt § 149 Abs. 3 auch für Lehrlinge, die das 18. Lebensjahr vollendet haben.

(2) Die regelmäßige Wochenarbeitszeit der Jugendlichen darf 40 Stunden, die Tagesarbeitszeit acht Stunden nicht überschreiten. § 70 Abs. 1 und 2 gilt sinngemäß.

(3) Werden Jugendliche von mehreren Dienstgebern beschäftigt, so darf die Gesamtdauer der einzelnen Beschäftigungen zusammengerechnet die im Abs. 2 vorgesehenen Höchstgrenzen der Arbeitszeit nicht überschreiten.

(4) Für Personen unter 15 Jahren, die im Rahmen eines Pflicht- oder Ferienpraktikums beschäftigt werden, gilt Abs. 2 mit der Abweichung, dass während der Hauptferien und schulfreier Zeiten, die eine Woche überschreiten, die tägliche Arbeitszeit sieben Stunden und die Wochenarbeitszeit 35 Stunden nicht überschreiten darf. In dieser Zeit ist eine abweichende Verteilung der Arbeitszeit nach § 70 nicht zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit an einem Schultag mindestens sieben Stunden, so ist eine Beschäftigung nicht mehr zulässig. Beträgt die Unterrichtszeit weniger als sieben Stunden, darf die im Betrieb zu verbringende Zeit zwei Stunden nicht überschreiten.

(5) Während jedes Zeitraumes von 24 Stunden ist

a) Personen unter 15 Jahren eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens 14 Stunden zu gewähren;

b) den übrigen Jugendlichen eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens zwölf Stunden zu gewähren.

Für Jugendliche, die mit der Viehpflege und Melkung (Stallararbeit) beschäftigt sind, kann die Ruhezeit ab Vollendung des 16. Lebensjahres auf zehn Stunden verkürzt werden, sofern innerhalb von drei Wochen eine Ruhezeit oder Wochenfreizeit entsprechend verlängert wird.

(6) § 77 gilt mit der Maßgabe, dass eine Arbeitspause mindestens 30 Minuten zu betragen hat.

(7) Jugendliche dürfen in der Zeit zwischen 19.00 Uhr und 5.00 Uhr nicht beschäftigt und zur Überstundenarbeit nicht herangezogen werden.

(8) Personen unter 15 Jahren dürfen vor sechs Uhr nicht zur Arbeit herangezogen werden. Die übrigen Jugendlichen dürfen zu regelmäßiger Arbeit vor sechs Uhr nur herangezogen werden, wenn vor Aufnahme dieser Arbeiten und danach in jährlichen Abständen eine Untersuchung nach § 124 Abs. 4 durchgeführt wurde.

(9) Jugendliche dürfen an Samstagen und Sonntagen nicht beschäftigt werden. Für Jugendliche, die in Betrieben nach § 5 Abs. 4 erster Satz beschäftigt werden, hat die Wochenfreizeit am Samstag spätestens um 13.00 Uhr

zu beginnen. Bei Beschäftigung am Samstag dürfen diese Jugendlichen am Montag in der darauf folgenden Kalenderwoche nicht beschäftigt werden. Ist der Montag Berufsschultag, so ist eine Beschäftigung dieser Jugendlichen am Samstag nicht zulässig.

(10) Während der Arbeitsspitzen muss die Wochenfreizeit mindestens 41 aufeinander folgende Stunden, in die der Sonntag zu fallen hat, betragen. Arbeiten während der Wochenfreizeit und an Feiertagen sind nur in besonders dringlichen Fällen (§ 78 Abs. 4) zulässig.

(11) Jugendliche, die während der Wochenfreizeit (Abs. 10) beschäftigt werden, haben in der folgenden Woche unter Fortzahlung des Entgelts Anspruch auf Freizeit in folgendem Ausmaß:

- a) bei einer Beschäftigung am Samstag im Ausmaß der geleisteten Arbeit;
- b) bei einer Beschäftigung am Sonntag im doppelten Ausmaß der geleisteten Arbeit;
- c) bei einer Beschäftigung während der Wochenfreizeit am Samstag und am Sonntag eine ununterbrochene Wochenfreizeit von 48 Stunden.

Jedes zweite Wochenende muss arbeitsfrei bleiben. Eine Beschäftigung während der Wochenarbeitszeit ist an höchstens 15 Wochenenden im Kalenderjahr erlaubt.

§ 149

Verbotene Arbeiten

(1) Bei der Beschäftigung Jugendlicher ist auf ihre Gesundheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen. § 94 gilt sinngemäß.

(2) Die Beschäftigung Jugendlicher mit Arbeiten,

- a) die objektiv ihre physische oder psychische Leistungsfähigkeit übersteigen;
- b) die eine schädliche Einwirkung von giftigen, krebserregenden, erbgutverändernden, fruchtschädigenden oder in sonstiger Weise den Menschen chronisch schädigenden Stoffen mit sich bringen;
- c) die eine schädliche Einwirkung von Strahlen mit sich bringen;
- d) die mit Unfallgefahren verbunden sind, von denen anzunehmen ist, dass junge Menschen sie wegen mangelnden Sicherheitsbewusstseins oder wegen mangelnder Erfahrung oder Ausbildung nicht erkennen oder nicht abwenden können oder
- e) bei denen die Gesundheit durch extreme Kälte oder Hitze, durch Lärm oder Erschütterungen gefährdet wird,

ist verboten. Die Landesregierung hat durch Verordnung die Arbeiten und Verfahren näher zu bezeichnen,

die durch physikalische, chemische oder biologische Einwirkungen oder aufgrund ihrer Beschaffenheit geeignet sind, die in den lit. a bis e genannten spezifischen Gefahren für Jugendliche mit sich zu bringen. In der Verordnung können auch die Arbeiten festgelegt werden, die wegen der damit verbundenen Gefahren für die Sicherheit, die Gesundheit oder die Sittlichkeit für Jugendliche nur unter besonderen Bedingungen zulässig sind.

(3) Jugendliche, die das 16. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder in einem Lehr- oder sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nicht zu Akkordarbeiten, akkordähnlichen Arbeiten, leistungsbezogenen Prämienarbeiten und sonstigen Arbeiten, bei denen durch ein gesteigertes Arbeitstempo ein höheres Entgelt erzielt werden kann, herangezogen werden. Lehrlinge oder Jugendliche, die in einem sonstigen mindestens einjährigen Ausbildungsverhältnis stehen, dürfen nach Vollendung des 16. Lebensjahres zu Ausbildungszwecken fallweise bei den im ersten Satz genannten Tätigkeiten mitarbeiten, jedoch darf sich ihre Entlohnung nicht nach ihrer erbrachten Leistung richten. Dieses Verbot gilt nicht für ein Lehrverhältnis, das nach den Vorschriften über die land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildung im Anschluss an eine andere abgeschlossene Lehre eingegangen wird (Anschlusslehre).

(4) Der Dienstgeber ist verpflichtet, den Jugendlichen die für die Durchführung der nach den sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften vorgesehenen Jugendlichenuntersuchungen erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

(5) Ergibt die Beurteilung nach § 91 Abs. 4 eine Gefahr für die Sicherheit des Jugendlichen, so hat der Dienstgeber unbeschadet der Regelungen über die Sicherheit und den Gesundheitsschutz dafür zu sorgen, dass in jährlichen Abständen eine Untersuchung nach Abs. 4 stattfindet.

(6) Außerhalb des Betriebes dürfen Jugendliche nicht zur Beförderung höherer Geld- oder Sachwerte unter eigener Verantwortung herangezogen werden.

§ 150

Verbot der Züchtigung und von Geldstrafen

(1) Körperliche Züchtigung oder erhebliche wörtliche Beleidigungen sind verboten.

(2) Geldstrafen dürfen über Jugendliche als Disziplinarmaßnahmen nicht verhängt werden.

(3) Dienstgebern oder deren Bevollmächtigten, die wegen Übertretung von Vorschriften zum Schutz der Jugendlichen bestraft wurden, kann auf Antrag der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Beschäftigung von Jugendlichen auf bestimmte Zeit oder auf Dauer untersagt werden.

§ 151

Kinderarbeit

(1) Kinder im Sinne dieses Gesetzes sind Minderjährige

- a) bis zur Vollendung des 15. Lebensjahres oder
- b) bis zur späteren Beendigung der allgemeinen Schulpflicht.

(2) Als eigene Kinder im Sinne dieses Gesetzes gelten Kinder, die mit jenem, der sie beschäftigt, im gemeinsamen Haushalt leben und mit ihm bis zum dritten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Stiefkindern oder Wahlkindern stehen oder zu deren Vormund er bestellt ist. Alle übrigen Kinder gelten als fremde Kinder.

(3) Für Minderjährige (Abs. 1 lit. a), die die Schulpflicht beendet haben und

- a) in einem Lehrverhältnis oder
- b) im Rahmen eines Ferienpraktikums oder
- c) im Rahmen eines Pflichtpraktikums

beschäftigt werden, gelten die Bestimmungen für Jugendliche.

(4) Kinder dürfen, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, zu Arbeiten nicht herangezogen werden. Als Kinderarbeit im Sinne dieses Gesetzes gilt die entgeltliche und die, wenn auch nicht besonders entlohnte, regelmäßige Verwendung von Kindern zu Arbeiten jeglicher Art.

(5) Als Kinderarbeit gilt nicht die Beschäftigung von Kindern ausschließlich zum Zweck des Unterrichtes oder der Erziehung und die Beschäftigung eigener Kinder mit leichten, wenn auch regelmäßigen Leistungen von geringer Dauer im Haushalt. Eigene Kinder, die das 12. Lebensjahr vollendet haben, dürfen mit leichten und vereinzelt Arbeiten in Betrieben, in denen ausschließlich Mitglieder der Familie des Betriebsinhabers beschäftigt sind, beschäftigt werden.

(6) Die Beschäftigung Schulpflichtiger darf die Schulausbildung nicht beeinträchtigen.

(7) Bei der Beschäftigung von Kindern im Sinne des Abs. 5 ist auf deren Gesundheit, Sicherheit und körperliche Entwicklung besonders Rücksicht zu nehmen und jede Gefährdung der Sittlichkeit zu vermeiden. Kinder,

die nach Abs. 5 beschäftigt werden dürfen, dürfen an Schultagen und an schulfreien Tagen nicht mehr als zwei Stunden in Anspruch genommen werden, wobei die Gesamtzahl der dem Schulunterricht und den leichten Arbeiten gewidmeten Stunden keinesfalls mehr als sieben Stunden betragen darf. Nach Abschluss des Unterrichtes und bei geteiltem Unterricht nach Schluss eines jeden Unterrichtsabschnittes ist ohne Anrechnung auf die für den Schulweg aufgewendete Zeit eine Stunde arbeitsfrei zu halten, es sei denn, dass es sich ausschließlich um eine Beschäftigung mit einem Botengang handelt. Eine Beschäftigung zwischen 19.00 Uhr und 6.00 Uhr ist nicht zulässig.

ABSCHNITT VI Arbeitsaufsicht

§ 152

Allgemeines

(1) Zur Wahrnehmung des gesetzlichen Schutzes der Arbeiter, der Angestellten und der Lehrlinge in Betrieben der Land- und Forstwirtschaft ist beim Amt der Landesregierung eine Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzurichten.

(2) Soweit Bestimmungen dieses Gesetzes auch auf Betriebe der Land- und Forstwirtschaft anzuwenden sind, in denen nur familieneigene Dienstnehmer beschäftigt werden, obliegt der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auch in diesen Betrieben die Überwachung der Einhaltung dieser Bestimmungen.

§ 153

Aufgaben und Befugnisse der Land- und Forstwirtschaftsinspektion

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat durch fortlaufende Betriebskontrollen die Einhaltung der zum Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer erlassenen Gesetze, Verordnungen und Verfügungen zu überwachen. Ihr obliegt insbesondere die Überwachung der Einhaltung aller Vorschriften zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit, der Verwendung der Dienstnehmer sowie hinsichtlich Arbeitszeit, Betriebsvereinbarung, Dienstnehmerverzeichnisse, Lohnzahlung, Beschäftigung der Jugendlichen, Ausbildung der Lehrlinge und der Kinderarbeit. Weiters hat sie die in den Betrieben verwendeten landwirtschaftlichen Maschinen und alle baulichen Anlagen auf die vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen bzw. auf den baulichen Zustand hin zu überprüfen.

(2) In den Fragen der vorbeugenden Gesundheitsfürsorge und der Unfallverhütung ist das Einvernehmen mit den zuständigen Sozialversicherungsträgern zu pflegen.

(3) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind befugt, die Aufenthaltsräume und Arbeitsstätten, die vom Betriebsinhaber bereitgestellten Wohnungen und Unterkünfte sowie die Wohlfahrts- und sanitären Anlagen usw. jederzeit zu betreten und zu besichtigen. Dem Betriebsinhaber steht es frei, der Besichtigung beizuwohnen. Auf Verlangen ist er hiezu verpflichtet. In Betrieben, in denen Betriebsräte errichtet sind, sind diese den Besichtigungen beizuziehen. In Betrieben, in denen keine Betriebsräte errichtet sind, ist den Dienstnehmern von der Gegenwart der Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Kenntnis zu geben.

§ 154

Besondere Befugnisse

Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind insbesondere befugt:

a) den Betriebsinhaber, dessen Stellvertreter und die im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer über Umstände zu befragen, die ihren Wirkungsbereich berühren;

b) vom Betriebsinhaber die Vorlage der Dienstnehmerverzeichnisse, der Kollektiv- und Einzelverträge, der Lehrverträge, der Lohnlisten, der Urlaubslisten, der Betriebsvereinbarung sowie ähnlicher die Dienstnehmer betreffenden Unterlagen zu verlangen und Abschriften oder Auszüge davon anzufertigen.

§ 155

Manuduktionspflicht

(1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Dienstgeber bei der Erfüllung ihrer Pflichten gegenüber den Dienstnehmern durch Rat zu unterstützen. Sie haben die Dienstgeber und die Dienstnehmer bei jeder Gelegenheit über die Notwendigkeit und den Gebrauch von Schutzeinrichtungen und Schutzvorkehrungen bei Maschinen und Geräten und über die Bedeutung von Maßnahmen der Gesundheitspflege und der Unfallverhütung und von Maßnahmen zum Schutz der Sittlichkeit in Betrieben zu belehren. Sie haben schließlich eine vermittelnde Tätigkeit zum Ausgleich der Interessen der Dienstgeber und der Dienstnehmer auszuüben und sollen bei Streitigkeiten zur Wiederherstellung des Einvernehmens beitragen. Hierbei haben sie sich der Mitarbeit der Organe der im Betrieb errichteten Betriebsvertretung zu bedienen.

(2) Die Betriebsvertretungen haben wahrgenommene Mängel hinsichtlich der Einhaltung von Vorschriften über den Dienstnehmerschutz der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zur Kenntnis zu bringen und erforderlichenfalls eine Revision des Betriebes zu beantragen.

(3) Wenn nach Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Verwendung eines Arbeits- (Hilfs-) stoffes oder Arbeitsmittels die Dienstnehmer gefährdet, ist sie berechtigt, eine Probe im unbedingt erforderlichen Ausmaß zu entnehmen und deren fachliche Untersuchung durch eine hiezu befugte Anstalt zu veranlassen. Ferner hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion der Bezirksverwaltungsbehörde Anzeige zu erstatten, wenn nach ihrer Ansicht für die Dienstnehmer bereitgestelltes Trinkwasser oder im Betrieb an die Dienstnehmer verabreichte Lebensmittel die Gesundheit gefährden.

(4) Die Kosten der Untersuchungen nach Abs. 3 erster Satz hat der Betriebsinhaber zu tragen, wenn sich nach dem Untersuchungsergebnis die Ansicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion als richtig erweist.

§ 156

Herstellung des gesetzmäßigen Zustandes

(1) Stellt ein Organ der Land- und Forstwirtschaftsinspektion eine Übertretung einer Vorschrift zum Schutz der Dienstnehmer fest, so hat es dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten den Auftrag zu erteilen, unverzüglich den den geltenden Vorschriften und behördlichen Verfügungen entsprechenden Zustand herzustellen. Wenn diesem Auftrag nicht entsprochen wird, hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Anzeige an die Bezirksverwaltungsbehörde zu erstatten. Mit der Anzeige kann auch ein Antrag hinsichtlich des Strafausmaßes gestellt werden.

(2) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion der Ansicht ist, dass in einem Betrieb Vorkehrungen zum Schutz des Lebens, der Gesundheit und der Sittlichkeit der Dienstnehmer nötig sind, hat sie bei der Bezirksverwaltungsbehörde die Erlassung der erforderlichen Verfügung zu beantragen.

(3) Wenn die Land- und Forstwirtschaftsinspektion an Ort und Stelle findet, dass der Schutz der Dienstnehmer sofortige Abhilfe erfordert, hat sie anstelle der Bezirksverwaltungsbehörde die erforderliche Verfügung schriftlich mit der gleichen Wirkung, als ob sie von dieser Behörde erlassen worden wäre, selbst zu treffen. Eine Abschrift des Bescheides ist der Bezirksverwal-

tungsbehörde und der Betriebsvertretung zuzustellen.

(4) Die von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion festgestellten Mängel sowie die nach den Abs. 1 bis 3 getroffenen Maßnahmen sind unverzüglich dem Betriebsinhaber oder seinem Beauftragten und den Betriebsräten – falls keine Betriebsvertretung besteht, den hievon betroffenen Dienstnehmern – zur Kenntnis zu bringen.

(5) Über alle Anzeigen und Anträge der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist von der Bezirksverwaltungsbehörde binnen zwei Wochen das Verfahren einzuleiten. Gelangt die Bezirksverwaltungsbehörde bei den Erhebungen zur Ansicht, dass das Strafverfahren einzustellen ist oder eine niedrigere als die von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion beantragte Strafe zu verhängen ist, so hat sie vor der Einstellung des Strafverfahrens bzw. vor Fällung des Erkenntnisses der Land- und Forstwirtschaftsinspektion Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben. Eine schriftliche Ausfertigung des erlassenen Bescheides ist der Land- und Forstwirtschaftsinspektion zuzustellen.

§ 157

Fachorgan

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist begutachtendes Fachorgan auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes in der Land- und Forstwirtschaft.

(2) Die Verwaltungsbehörden und sonstigen Verwaltungsstellen sind verpflichtet, vor der Erlassung von Entscheidungen und Verfügungen und vor sonstigen Maßnahmen, die den Schutz von land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmern berühren, insbesondere vor der Erteilung von Bau- und Benützungsbewilligungen und der Zulassung oder Überprüfung neuer Maschinen, Maschinentypen, Schutzvorrichtungen und -ausrüstungen, neuer Stoffe oder Substanzen und neuer Verfahren, eine Äußerung der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzuholen. Diese kann von den Verwaltungsbehörden oder sonstigen Verwaltungsstellen zur Erstattung von Gutachten oder Vorschlägen über zu verfügende Maßnahmen zum Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer herangezogen werden. Sie kann aber auch unaufgefordert solche Gutachten und Vorschläge erstatten.

(3) Wird in einer den Schutz der land- und forstwirtschaftlichen Dienstnehmer betreffenden Angelegenheit durch die Verwaltungsbehörde das Ermittlungsverfahren eingeleitet, so ist die Land- und Forstwirtschaftsinspektion berechtigt, an diesem Verfahren teilzunehmen.

Sie ist zur Teilnahme an der mündlichen Verhandlung im Zuge eines Ermittlungsverfahrens zu laden.

§ 158

Berufungsrecht

In den Fällen der §§ 156 Abs. 5 und 157 steht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gegen den Bescheid der Verwaltungsbehörde erster Instanz die Berufung zu, wenn der Bescheid dem von der Land- und Forstwirtschaftsinspektion gestellten Antrag oder der abgegebenen Äußerung nicht entspricht oder wenn sie vor der Erlassung von Entscheidungen und Verfügungen nicht gehört worden ist.

§ 159

Verschwiegenheitspflicht

(1) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion sind verpflichtet, über alle ihnen bei der Ausübung ihres Dienstes bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse strengste Verschwiegenheit zu bewahren.

(2) Die Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben die Quelle jeder Beschwerde über bestehende Mängel oder über eine Verletzung der gesetzlichen Vorschriften als unbedingt vertraulich zu behandeln und dürfen weder dem Betriebsinhaber noch dessen Beauftragten andeuten, dass eine Besichtigung durch eine Beschwerde veranlasst worden ist.

§ 160

Bericht

(1) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat der Landesregierung und der Landeslandwirtschaftskammer jährlich einen Bericht über ihre Tätigkeit und ihre Wahrnehmungen zu erstatten, den die Landesregierung zu verwerten und in einer zusammenfassenden Darstellung im Boten für Tirol zu veröffentlichen hat.

(2) Der Bericht nach Abs. 1 hat insbesondere zu enthalten:

- a) die Anzahl der der Aufsicht der Land- und Forstwirtschaftsinspektion unterstellten landwirtschaftlichen Betriebe und der darin beschäftigten Personen,
- b) die Anzahl der vorgenommenen Besichtigungen,
- c) die Anzahl der Übertretungen und der verfügten Zwangsmaßnahmen,
- d) die Anzahl der Arbeitsunfälle und deren Ursachen,
- e) die Anzahl der Berufskrankheiten und deren Ursachen.

§ 161

Verfahrensbestimmung

(1) Auf das Verfahren der Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist, soweit in diesem Gesetz nichts anderes bestimmt ist, das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 anzuwenden.

(2) Vorstellungen gegen Bescheide der Land- und Forstwirtschaftsinspektion nach § 156 Abs. 3 sind bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion einzubringen. Die Durchführung des Ermittlungsverfahrens und die Erlassung des neuen Bescheides obliegt der Bezirksverwaltungsbehörde.

§ 162

Unterstützung

Alle Behörden sowie die gesetzlichen Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektion bei der Erfüllung ihrer Aufgabe zu unterstützen.

§ 163

Zusammenarbeit mit den Trägern der Sozialversicherung

(1) Die Träger der Sozialversicherung haben die Land- und Forstwirtschaftsinspektion in ihrer Wirksamkeit zu unterstützen.

(2) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion hat in den Angelegenheiten des Dienstnehmerschutzes, insbesondere der Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten, auf die ständige Zusammenarbeit mit den in Betracht kommenden Trägern der Sozialversicherung und den Interessenvertretungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer Bedacht zu nehmen.

(3) An Betriebsbesichtigungen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion haben sich die Träger der Sozialversicherung auf Verlangen der Land- und Forstwirtschaftsinspektion nach Tunlichkeit durch Entsendung von fachkundigen Organen zu beteiligen. Die Kosten, die aus der Teilnahme an solchen Betriebsbesichtigungen erwachsen, sind von den Trägern der Sozialversicherung zu tragen.

(4) Die Träger der Sozialversicherung können bei der Land- und Forstwirtschaftsinspektion die Vornahme von Betriebsbesichtigungen beantragen, wenn nach ihrer Ansicht in einem Betrieb Maßnahmen im Interesse eines wirksamen Gesundheitsschutzes und der Unfallverhütung notwendig scheinen. Zu solchen Betriebsbesichtigungen hat die Land- und Forstwirtschaftsinspektion Organe des antragstellenden Trägers der Sozialversicherung beizuziehen.

(5) Die Organe von Trägern der Sozialversicherung, die an Betriebsbesichtigungen teilnehmen, unterliegen der der Land- und Forstwirtschaftsinspektion auferlegten Verschwiegenheitspflicht.

§ 164

Bestellungsvoraussetzungen

Als Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion dürfen nur Personen bestellt werden, die neben den allgemeinen Voraussetzungen für die Aufnahme in den öffentlichen Dienst entsprechende Kenntnisse und praktische Erfahrungen auf land- und forstwirtschaftlichem Gebiet besitzen.

ABSCHNITT VII**Lehrlingswesen**

§ 165

Lehrverhältnis

(1) Das Lehrverhältnis ist ein Ausbildungs- und Erziehungsverhältnis.

(2) Als Lehrling kann aufgenommen werden, wer körperlich und geistig geeignet ist und die allgemeine Schulpflicht erfüllt hat.

(3) Die Lehrlingsausbildung erfolgt in anerkannten Lehrbetrieben.

(4) Der Lehrling kann auch im elterlichen Betrieb ausgebildet werden, sofern dieser als Lehrbetrieb anerkannt worden ist (Heimlehre).

(5) Wird der Lehrling in die Haus- und Familiengemeinschaft des Lehrberechtigten aufgenommen, so hat er Kost und Wohnung zu erhalten.

(6) Jedem Lehrling gebührt eine Lehrlingsentschädigung, wobei gewährte Naturalleistungen entsprechend zu berücksichtigen sind.

(7) Der Lehrberechtigte ist verpflichtet, den Lehrling nach Ablauf der Lehrzeit drei Monate im erlernten Beruf weiter zu verwenden (Behaltspflicht). Die Behaltspflicht entfällt oder wird verkürzt, wenn nach Beendigung des Lehrverhältnisses ein weiteres Lehrverhältnis eingegangen wird (Anschlusslehre).

(8) Die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat dem Lehrberechtigten auf dessen Antrag binnen 14 Tagen die im Abs. 7 festgesetzte Verpflichtung zu erlassen oder die Bewilligung zur Kündigung vor Ablauf der Behaltspflicht zu erteilen, wenn diese Verpflichtung aus wirtschaftlichen Gründen nicht erfüllt werden kann. Wird dem Antrag stattgegeben, so darf der Lehrberechtigte vor Ablauf der im Abs. 7 festgelegten Frist keinen neuen Lehrling aufnehmen.

§ 166

Lehrzeit

(1) Die Lehrzeit dauert, soweit sich aus den Vorschriften über die land- und forstwirtschaftliche Berufsausbildung nichts anderes ergibt, drei Jahre.

(2) Die ersten drei Monate der Lehrzeit gelten als Probezeit, während der das Lehrverhältnis von beiden Teilen ohne Angabe von Gründen jederzeit aufgelöst werden kann; nach Ablauf der Probezeit erfolgt die Eintragung in die Lehrlingsstammrolle. Die Probezeit wird in die Lehrzeit eingerechnet.

(3) Nach ordnungsgemäßer Beendigung der Lehrzeit ist dem Lehrling vom Lehrberechtigten ein Zeugnis auszustellen (Lehrzeugnis). Im Lehrzeugnis sind der Lehrbetrieb, der Name des Lehrberechtigten, der Name, das Geburtsdatum und der Wohnort des Lehrlings, der Ausbildungszweig und die Dauer des Lehrverhältnisses anzuführen.

§ 167

Lehrvertrag, Lehranzeige

(1) Das Rechtsverhältnis zwischen Lehrling und Lehrberechtigten wird durch den Lehrvertrag geregelt.

(2) Der Lehrvertrag bedarf der Schriftform und ist zwischen dem Lehrberechtigten einerseits und dem Lehrling durch dessen gesetzlichen Vertreter (Vormund) andererseits abzuschließen und erhält Gültigkeit mit der Erteilung der Genehmigung durch die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle.

(3) Der Lehrvertrag muss enthalten:

a) die Bezeichnung des Ausbildungszweiges sowie des Lehrbetriebes und den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrberechtigten;

b) den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrlings und im Falle seiner Minderjährigkeit den Namen und den Wohnort seines gesetzlichen Vertreters (Vormundes);

c) das Datum des Vertragsabschlusses und einen Hinweis auf die Dauer der Lehrzeit;

d) die wesentlichen Pflichten des Lehrberechtigten und des Lehrlings nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes;

e) Angaben über Art und Höhe der Lehrlingsentschädigung;

f) die Unterschrift der vertragsabschließenden Teile.

(4) Der Lehrvertrag ist vom Lehrberechtigten unverzüglich nach Herstellung der schriftlichen Ausfertigung der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle zur Genehmigung vorzulegen. Diese hat die Genehmigung zu

erteilen, wenn der Lehrvertrag den gesetzlichen Bestimmungen entspricht.

(5) Die Land- und Forstwirtschaftsinspektion ist von der Genehmigung des Lehrvertrages in Kenntnis zu setzen.

(6) Der Lehrvertrag erlischt mit der Beendigung des Lehrverhältnisses.

(7) Im Falle der Heimlehre (§ 165 Abs. 4) entfällt das Erfordernis des schriftlichen Lehrvertrages. Die Genehmigung des Lehrverhältnisses durch die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle erfolgt in diesem Falle aufgrund einer schriftlichen Lehranzeige, die folgende Angaben enthalten muss:

a) die Bezeichnung des Ausbildungszweiges und des Lehrbetriebes;

b) den Namen, das Geburtsdatum und den Wohnort des Lehrberechtigten und des Lehrlings;

c) den Beginn und den Hinweis auf die Dauer der Lehrzeit;

d) die wesentlichen Pflichten des Lehrberechtigten und des Lehrlings nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Gesetzes;

e) die Unterschrift des Lehrberechtigten.

Im Übrigen gelten die Bestimmungen der Abs. 4 und 5 sinngemäß.

§ 168

Pflichten des Lehrlings

(1) Der Lehrling hat sich zu bemühen, die für den Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse zu erwerben. Er hat die ihm im Rahmen der Ausbildung übertragenen Aufgaben ordnungsgemäß zu erfüllen, die Sicherheits- und Gesundheitsschutzbestimmungen genau zu beachten und die ihm anvertrauten Tiere und Arbeitsmittel sorgsam zu behandeln.

(2) Der Lehrling hat den Unterricht in der Berufsschule und die vorgeschriebenen Fachkurse regelmäßig und pünktlich zu besuchen. Er hat dem Lehrberechtigten das Zeugnis der Berufsschule (des Fachkurses) unmittelbar nach Erhalt und auf Verlangen die Hefte und sonstigen Unterlagen, insbesondere auch die Schularbeiten, vorzulegen.

§ 169

Pflichten des Lehrberechtigten

(1) Der Lehrberechtigte hat für die Ausbildung des Lehrlings zu sorgen und ihn unter Bedachtnahme auf die Ausbildungsvorschriften des Lehrberufes selbst zu unterweisen oder durch geeignete Personen unterweisen zu lassen.

(2) Der Lehrling darf nur zu Tätigkeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind.

(3) Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben und zu verantwortungsbewusstem Verhalten anzuleiten und ihn auf die Unfallverhütungsvorschriften aufmerksam zu machen.

(4) Dem Lehrling ist die zum Besuch der Berufsschule oder der vorgeschriebenen Fachkurse notwendige freie Zeit ohne Schmälerung des Entgelts zu gewähren. Der Lehrberechtigte hat den Lehrling zum regelmäßigen Besuch des Unterrichtes anzuhalten.

(5) Die Unterrichtszeit in der Berufsschule (den Fachkursen), zu deren Besuch der Lehrling gesetzlich verpflichtet ist, ist auf die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit anzurechnen.

(6) Die Pausen in der Berufsschule, der Besuch von Freigegegenständen und entfallene Unterrichtsstunden sowie berufsbezogene Fachkurse, zu deren Besuch keine gesetzliche Verpflichtung besteht, sind in die Unterrichtszeit einzurechnen.

(7) Der Lehrberechtigte hat dem Lehrling während der Dauer der Lehrzeit und der Behaltspflicht die zur erstmaligen Ablegung der Facharbeiterprüfung und der in den Ausbildungsvorschriften vorgesehenen Zwischenprüfungen erforderliche Zeit unter Fortzahlung des Entgelts freizugeben.

(8) Schülervertretern und Mitgliedern von Schülerbeiräten ist für die Erfüllung ihrer gesetzlichen Obliegenheiten die erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren, soweit die Wahrnehmung dieser Verpflichtungen in die Arbeitszeit fällt.

§ 170

Lehrlingsentschädigung

Die Lehrlingsentschädigung ist, sofern nicht eine kollektivvertragliche Regelung vorhanden ist, unter Bedachtnahme auf den durchschnittlichen Wert der Arbeitsleistung eines Lehrlings und die jeweiligen Lohnverhältnisse in dem betreffenden Zweig der Land- und Forstwirtschaft durch Verordnung festzusetzen.

§ 171

Beendigung des Lehrverhältnisses

(1) Das Lehrverhältnis endet

- a) mit Ablauf der Dauer der Lehrzeit,
- b) mit dem Tod des Lehrberechtigten oder des Lehrlings,

c) wenn dem Lehrberechtigten oder dem Lehrling die Erfüllung der eingegangenen Verpflichtungen unmöglich wird,

d) durch Auflösung aus wichtigen Gründen oder durch einvernehmliche Auflösung,

e) durch Kündigung,

f) bei Auflösung des Lehrbetriebes,

g) bei Verlust des Rechtes auf Ausbildung von Lehrlingen.

(2) Mit dem Ende des Lehrverhältnisses ist die Eintragung in der Lehrlingsstammrolle von der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle zu löschen.

(3) Nach Ablauf der Probezeit darf ein Wechsel der Lehrstelle nur vorgenommen werden, wenn das bisherige Lehrverhältnis geendet hat. Der Wechsel der Lehrstelle bedarf der Zustimmung der land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstelle. Die Zustimmung ist zu erteilen, wenn die Voraussetzung des ersten Satzes gegeben ist.

§ 172

Auflösung des Lehrverhältnisses

(1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit rechtswirksam nur aus wichtigen Gründen gelöst werden; solche sind insbesondere auf Seite

a) des Lehrberechtigten,

1. wenn der Lehrling sich eines Diebstahles, einer Untreue oder einer sonstigen strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, die ihn des Vertrauens des Lehrberechtigten unwürdig erscheinen lässt;

2. wenn der Lehrling die Arbeit wiederholt unbefugt verlassen hat oder beharrlich seine Pflichten vernachlässigt;

3. wenn der Lehrling unfähig wird, den Lehrberuf zu erlernen, sofern innerhalb der vereinbarten Lehrzeit eine Wiedererlangung dieser Fähigkeit nicht zu erwarten ist;

4. wenn der Lehrling durch mehr als drei Monate in Haft, ausgenommen Untersuchungshaft, gehalten wird;

b) des Lehrlings oder seines gesetzlichen Vertreters,

1. wenn der Lehrberechtigte die Ausbildungspflicht nicht erfüllt;

2. wenn der Lehrling nicht ohne Schaden für seine Gesundheit im Lehrverhältnis bleiben kann;

3. wenn der Lehrberechtigte den Lehrling zu unsittlichen oder gesetzwidrigen Handlungen zu verleiten sucht, ihn misshandelt, körperlich züchtigt oder erheblich wörtlich beleidigt oder es unterlässt, den Lehrling vor Misshandlungen, körperlicher Züchtigung, erheb-

licher wörtlicher Beleidigung oder unsittlichen Handlungen durch Familienangehörige des Lehrberechtigten oder Dienstnehmer des Betriebes zu schützen;

4. wenn der Lehrberechtigte wiederholt gegen die §§ 148 bis 150 verstößt.

(2) Die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs. 1 kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen. Wird das Lehrverhältnis vom Lehrling aus den im Abs. 1 lit. b genannten Gründen vorzeitig gelöst, so muss überdies die Zustimmung seines gesetzlichen Vertreters vorliegen. Der erste und der zweite Satz gelten nicht für die Heimlehre.

§ 173

Einvernehmliche Auflösung

(1) Das Lehrverhältnis kann vor Ablauf der Lehrzeit einvernehmlich aufgelöst werden.

(2) Die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses nach Abs. 1 kann rechtswirksam nur schriftlich erfolgen und bedarf überdies der Zustimmung des gesetzlichen Vertreters des Lehrlings.

(3) Bei einvernehmlicher Auflösung des Lehrverhältnisses muss eine Amtsbescheinigung eines Gerichtes oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer vorliegen, aus der hervorgeht, dass der Lehrling über die Bestimmungen betreffend die Endigung und die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde.

(4) Die Abs. 2 und 3 gelten nicht für die Heimlehre.

§ 174

Kündigung

Das Lehrverhältnis kann vom Lehrling oder seinem gesetzlichen Vertreter unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 14 Tagen zum Monatsende gekündigt werden, wenn nachgewiesen wird, dass der Lehrling aus stichhaltigen Gründen seinen Beruf ändert oder von seinen Eltern wegen eingetretener Veränderungen der Verhältnisse zu ihrer Pflege oder zur Führung ihrer Wirtschaft benötigt wird.

§ 175

Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle

(1) Auf dem Gebiet des Lehrlingswesens ist die Landeslandwirtschaftskammer im übertragenen Wirkungsbereich berufen:

a) zur Ausarbeitung von Lehrbedingungen und zur Festsetzung der Lehrlingsentschädigung, soweit diese nicht in Kollektivverträgen festgesetzt ist;

b) zur Erlassung von Ausbildungs- und Prüfungsordnungen;

c) zur Zulassung zu und Abhaltung von Prüfungen;

d) zur Feststellung der Verlängerung der Lehrzeit aufgrund einer nicht bestandenen Prüfung oder Wiederholung einer Berufsschulklasse;

e) zur Anerkennung der Lehrberechtigten, Ausbilder und Lehrbetriebe und zum Widerruf dieser Anerkennung;

f) zur Führung der Lehrlingsstammrollen;

g) zur Genehmigung der Lehrverträge, zur Eintragung der Lehrlinge in die Lehrlingsstammrolle, zur Zustimmung zur Auflösung eines Lehrverhältnisses und zum Lehrstellenwechsel;

h) zur Erlassung der Behaltspflicht oder zur Erteilung der Bewilligung zur Kündigung vor Ablauf der Behaltspflicht nach § 165 Abs. 8.

(2) Zur Durchführung der Aufgaben nach Abs. 1 ist die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle bei der Landeslandwirtschaftskammer einzurichten. Die land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle führt ihre Geschäfte unter der Leitung eines Ausschusses, dem der Präsident der Landeslandwirtschaftskammer als Vorsitzender und je drei von der Bauernkammer und der Landarbeiterkammer zu entsendende Vertreter als Mitglieder angehören. Für jedes Mitglied ist ein Ersatzmitglied zu bestellen. Bei der Entsendung ist darauf Bedacht zu nehmen, dass die verschiedenen Ausbildungszweige in der Land- und Forstwirtschaft entsprechend ihrer Bedeutung vertreten sind. Den Sitzungen des Ausschusses ist ein von der Landesregierung zu entsendender, mit den Angelegenheiten des land- und forstwirtschaftlichen Schul- und Berufsausbildungswesens vertrauter Bediensteter des Amtes der Landesregierung mit beratender Stimme beizuziehen.

(3) Die Funktionsdauer der Mitglieder des Ausschusses richtet sich nach der Funktionsdauer der Organe der Landeslandwirtschaftskammer; sie bleiben jedoch bis zur Entsendung neuer Mitglieder durch die neugewählten Organe der Landeslandwirtschaftskammer, der Bauernkammer und der Landarbeiterkammer im Amt.

(4) Der Ausschuss ist vom Präsidenten der Landeslandwirtschaftskammer nach Bedarf, mindestens aber zweimal jährlich einzuberufen. Die Einberufung hat schriftlich unter Bekanntgabe der Tagesordnung mindestens eine Woche vor dem Zusammentritt zu erfolgen.

(5) Der Ausschuss ist beschlussfähig, wenn der Vorsitzende und wenigstens je zwei Mitglieder (Ersatzmitglieder) aus den Reihen der Dienstgeber und der Dienstnehmer anwesend sind. An der Abstimmung können jeweils nur gleich viel Vertreter der Dienstgeber und der Dienstnehmer teilnehmen.

(6) Die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat für jedes Arbeitsjahr einen Berufsausbildungsplan und für das abgelaufene Arbeitsjahr einen Tätigkeitsbericht zu erstellen. Berufsausbildungsplan und Tätigkeitsbericht sind unverzüglich nach ihrer Erstellung der Landesregierung vorzulegen. Das Arbeitsjahr beginnt jeweils am 1. September und endet jeweils am 31. August.

(7) Über Berufungen gegen Bescheide der Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die Landesregierung zu entscheiden. Die Landesregierung ist auch sachlich in Betracht kommende Oberbehörde im Sinne des Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetzes 1991.

(8) Die Lehrlings- und Fachausbildungsstelle hat die von ihr zu erlassenden Verordnungen der Landesregierung zur Genehmigung vorzulegen. Die Verordnungen sind im amtlichen Kundmachungsorgan der Landeslandwirtschaftskammer und im Boten für Tirol kundzumachen.

ABSCHNITT VIII

Betriebsverfassung

Unterabschnitt A

Betrieb und Dienstnehmer

§ 176

Betrieb

(1) Als Betrieb gilt jede Arbeitsstätte, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht.

(2) Die Einigungskommission hat auf Antrag festzustellen, ob ein Betrieb im Sinne des Abs. 1 vorliegt. Die Entscheidung der Einigungskommission hat so lange bindende Wirkung, als sich nicht die Voraussetzungen, die für die Entscheidung maßgebend waren, wesentlich geändert haben und dies in einem neuerlichen Verfahren festgestellt wird.

(3) Zur Antragstellung im Sinne des Abs. 2 sind bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses der Betriebsinhaber, der Betriebsrat, mindestens so viele wahlberechtigte Dienstnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen

wären, sowie die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer berechtigt. Jeder im Betrieb bestehende Wahlvorstand hat im Verfahren Parteistellung.

§ 177

Gleichstellung

(1) Die Einigungskommission hat auf Antrag eine Arbeitsstätte, in der dauernd mehr als zehn Dienstnehmer beschäftigt sind und die nicht alle Merkmale eines Betriebes nach § 176 Abs. 1 aufweist, einem selbstständigen Betrieb gleichzustellen, wenn sie räumlich vom Hauptbetrieb weit entfernt ist und hinsichtlich Aufgabenbereich und Organisation eine Eigenständigkeit besitzt, die der eines Betriebes nahe kommt.

(2) Die Einigungskommission hat die Gleichstellung auf Antrag für beendet zu erklären, wenn die Voraussetzungen nach Abs. 1 nicht mehr gegeben sind.

(3) Antragsberechtigt im Sinne der Abs. 1 und 2 sind der Betriebsrat, mindestens so viele Dienstnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen wären, die zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer; zur Antragstellung nach Abs. 2 ist auch der Betriebsinhaber berechtigt.

§ 178

Dienstnehmer

(1) Dienstnehmer im Sinne dieses Abschnittes sind alle im Rahmen eines Betriebes beschäftigten Personen einschließlich der Lehrlinge ohne Unterschied des Alters.

(2) Als Dienstnehmer gelten nicht:

a) in Betrieben einer juristischen Person die Mitglieder des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist;

b) leitende Angestellte, denen maßgebender Einfluss auf die Führung des Betriebes zusteht;

c) Personen, die vorwiegend zu ihrer Erziehung, Behandlung, Heilung oder Wiedereingliederung beschäftigt werden, sofern sie nicht aufgrund eines Dienstvertrages beschäftigt sind;

d) Personen, die in Vollzug einer verwaltungsbehördlichen oder gerichtlichen Verwahrungshaft, Untersuchungshaft, Freiheitsstrafe oder freiheitsentziehenden vorbeugenden Maßnahme beschäftigt werden;

e) Personen, deren Beschäftigung vorwiegend durch religiöse, karitative oder soziale Motive bestimmt ist, sofern sie nicht aufgrund eines Dienstvertrages beschäftigt sind;

- f) Personen, die zu Schulungs- und Ausbildungszwecken kurzfristig beschäftigt werden;
g) Personen, die Zivildienst leisten.

§ 179

Rechte des einzelnen Dienstnehmers

(1) Die Dienstnehmer dürfen in der Ausübung ihrer betriebsverfassungsrechtlichen Befugnisse nicht beschränkt und aus diesem Grund nicht benachteiligt werden.

(2) Die Dienstnehmer können Anfragen, Wünsche, Beschwerden, Anzeigen oder Anregungen beim Betriebsrat, bei jedem seiner Mitglieder und beim Betriebsinhaber vorbringen.

(3) Die sich aus dem Dienstverhältnis ergebenden Informations-, Interventions-, Überwachungs-, Anhörungs- und Beratungsrechte des einzelnen Dienstnehmers gegenüber dem Betriebsinhaber und die entsprechenden Pflichten des Betriebsinhabers bleiben unberührt.

§ 180

Aufgabe

Die Organe der Dienstnehmerschaft des Betriebes haben die Aufgabe, die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Dienstnehmer im Betrieb wahrzunehmen und zu fördern.

§ 181

Grundsätze der Interessenvertretung

(1) Ziel der Bestimmungen über die Betriebsverfassung und deren Anwendung ist die Herbeiführung eines Interessenausgleiches zum Wohl der Dienstnehmer und des Betriebes.

(2) Die Organe der Dienstnehmerschaft des Betriebes sollen bei der Verwirklichung ihrer Interessenvertretungsaufgabe im Einvernehmen mit den zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstnehmer vorgehen.

(3) Die Organe der Dienstnehmerschaft haben ihre Tätigkeit tunlichst ohne Störung des Betriebes zu vollziehen. Sie sind nicht befugt, in die Führung und den Gang des Betriebes durch selbstständige Anordnungen einzugreifen.

(4) Die Organe der Dienstnehmerschaft können zu ihrer Beratung in allen Angelegenheiten die zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer beiziehen. Den Vertretern der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienst-

nehmer ist in diesen Fällen oder, soweit dies zur Ausübung der ihnen durch dieses Gesetz eingeräumten Befugnisse sonst erforderlich ist, nach Unterrichtung des Betriebsinhabers oder seines Vertreters Zugang zum Betrieb zu gewähren. Der Abs. 3 und der § 260 Abs. 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(5) Die den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen der Dienstgeber und der Dienstnehmer eingeräumten Befugnisse kommen nur jenen freiwilligen Berufsvereinigungen zu, denen nach § 51 Abs. 2 die Kollektivvertragsfähigkeit zuerkannt wurde.

Unterabschnitt B

Organisationsrecht

§ 182

Organe der Dienstnehmerschaft

(1) In jedem Betrieb, in dem dauernd mindestens fünf nach § 191 Abs. 1 stimmberechtigte Dienstnehmer beschäftigt werden, sind nach Maßgabe der folgenden Bestimmungen von der Dienstnehmerschaft Organe zu bilden. Bei der Berechnung dieser Zahl haben die nach § 195 Abs. 3 lit. a vom passiven Wahlrecht zum Betriebsrat ausgeschlossenen Familienangehörigen des Betriebsinhabers außer Betracht zu bleiben.

(2) Ausgenommen von den Bestimmungen des Abs. 1 sind bäuerliche Betriebe, sofern sie weniger als fünf ständige Dienstnehmer ohne Einrechnung der familieneigenen Arbeitskräfte beschäftigen.

(3) Als bäuerliche Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten jene, in denen die Betriebsinhaber selbst sowie ihre im Familienverband lebenden Familienangehörigen im Betrieb mitarbeiten, mit den Dienstnehmern in der Regel in Hausgemeinschaft leben und bei der Führung des Betriebes ein leitender Angestellter nicht beschäftigt wird.

(4) Erfüllt sowohl die Gruppe der Arbeiter als auch die Gruppe der Angestellten die Voraussetzungen nach Abs. 1, so sind folgende Organe zu bilden:

- a) die Betriebshauptversammlung;
- b) die Gruppenversammlungen der Arbeiter und der Angestellten;
- c) die Wahlvorstände für die Betriebsratswahl;
- d) die Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten;
- e) der Betriebsausschuss;
- f) die Rechnungsprüfer.

(5) Erfüllt nur eine Gruppe die Voraussetzungen nach Abs. 1, erfüllen sie beide Gruppen nur in ihrer Gesamt-

heit oder beschließen die Gruppenversammlungen in getrennten Abstimmungen die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates, so sind folgende Organe zu bilden:

- a) die Betriebsversammlung;
- b) der Wahlvorstand für die Betriebsratswahl;
- c) der Betriebsrat;
- d) die Rechnungsprüfer.

(6) Wenn ein Unternehmen mehrere Betriebe umfasst, die eine wirtschaftliche Einheit bilden und vom Unternehmen zentral verwaltet werden, sind folgende Organe zu bilden:

- a) der Wahlvorstand für die Zentralbetriebsratswahl;
- b) der Zentralbetriebsrat;
- c) die Betriebsräteversammlung;
- d) die Rechnungsprüfer.

Unterabschnitt C

Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)Versammlung

§ 183

Zusammensetzung, Gruppenzugehörigkeit

(1) Die Betriebs-(Betriebshaupt-)Versammlung besteht aus der Gesamtheit der Dienstnehmer des Betriebes.

(2) Die Gruppenversammlung der Arbeiter besteht aus den Dienstnehmern, die der Gruppe der Arbeiter angehören, die Gruppenversammlung der Angestellten besteht aus den Dienstnehmern, die der Gruppe der Angestellten angehören.

(3) Für die Gruppenzugehörigkeit ist die auf Gesetz beruhende arbeitsvertragliche Stellung der Dienstnehmer maßgebend. Zur Gruppe der Angestellten gehören ferner Dienstnehmer, die mit dem Dienstgeber die Anwendung des Angestelltengesetzes, des Gutsangestelltengesetzes sowie des Angestelltenkollektivvertrages, der auf den Betrieb Anwendung findet, zuzüglich einer Einstufung in die Gehaltsordnung dieses Kollektivvertrages unwiderruflich vereinbart haben. Lehrlinge, die zu Angestelltentätigkeiten ausgebildet werden, zählen zur Gruppe der Angestellten, die übrigen Lehrlinge zur Gruppe der Arbeiter.

(4) Betriebsratsmitglieder gelten als Angehörige jener Dienstnehmergruppe, die sie gewählt hat.

§ 184

Aufgaben der Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)Versammlung

(1) Der Betriebs-(Gruppen-)Versammlung obliegen:

- a) die Behandlung von Berichten des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer;

b) die Wahl des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;

c) die Beschlussfassung über die Einhebung und die Höhe einer Betriebsratsumlage sowie über die Art und Weise der Auflösung des Betriebsratsfonds;

d) die Beschlussfassung über die Enthebung des Betriebsrates;

e) die Beschlussfassung über die Enthebung des Wahlvorstandes für die Betriebsratswahl;

f) die Wahl der Rechnungsprüfer;

g) die Beschlussfassung über die Enthebung der Rechnungsprüfer;

h) die Beschlussfassung über eine Fortsetzung der Funktion des Betriebsrates nach Wiederaufnahme des Betriebes.

(2) Der Gruppenversammlung obliegen überdies die Enthebung eines Betriebsratsmitgliedes nach § 208 Abs. 1 lit. d sowie die Beschlussfassung über die Errichtung eines gemeinsamen Betriebsrates nach § 182 Abs. 5.

(3) Der Betriebshauptversammlung obliegt die Behandlung von Berichten des Betriebsausschusses.

§ 185

Ordentliche und außerordentliche Versammlungen

(1) Die Betriebs-(Gruppen-)Versammlung hat mindestens einmal in jedem Kalenderhalbjahr, die Betriebshauptversammlung mindestens einmal in jedem Kalenderjahr stattzufinden.

(2) Eine Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)Versammlung hat außerdem binnen zwei Wochen stattzufinden, wenn mehr als ein Drittel der in der betreffenden Versammlung stimmberechtigten Dienstnehmer oder ein Drittel der Betriebsratsmitglieder, im Falle der Betriebshauptversammlung auch dann, wenn einer der beiden Betriebsräte dies verlangt.

§ 186

Teilversammlungen

(1) Wenn nach der Anzahl der Dienstnehmer, der Arbeitsweise oder der Art des Betriebes die Abhaltung von Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)Versammlungen oder die Teilnahme der Dienstnehmer an diesen nicht oder nur schwer möglich ist, können Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)Versammlungen in Form von Teilversammlungen durchgeführt werden. Die Entscheidung über die Abhaltung von Teilversammlungen obliegt dem Betriebsrat (Betriebsausschuss).

(2) Für die Ermittlung von Abstimmungsergebnissen in den Angelegenheiten des § 184 ist die Gesamtheit der in den einzelnen Teilversammlungen abgegebenen Stimmen maßgebend.

§ 187

Einberufung

(1) Die Betriebs-(Gruppen-)Versammlung ist vom Betriebsrat, die Betriebshauptversammlung vom Betriebsausschuss einzuberufen.

(2) Besteht kein Betriebsrat (Betriebsausschuss) oder ist er vorübergehend funktionsunfähig, so sind zur Einberufung berechtigt:

a) der an Lebensjahren älteste Dienstnehmer oder mindestens so viele Dienstnehmer, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind;

b) in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, eine zuständige freiwillige Berufsvereinigung oder die gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer, wenn die nach lit. a zur Einberufung Berechtigten trotz Aufforderung die Einberufung innerhalb von zwei Wochen nicht vornehmen.

(3) Die Einberufung der Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)Versammlung hat unter gleichzeitiger Bekanntgabe der Tagesordnung zu erfolgen.

§ 188

Vorsitz

Der Vorsitz obliegt dem Vorsitzenden des Betriebsrates (Betriebsausschusses), in den Fällen des § 187 Abs. 2 dem Einberufer; dieser kann den Vorsitz einem Stellvertreter aus dem Kreis der stimmberechtigten Dienstnehmer übertragen.

§ 189

Zeitpunkt und Ort der Versammlungen

(1) Wenn es dem Betriebsinhaber unter Berücksichtigung der betrieblichen Verhältnisse zumutbar ist, können Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)Versammlungen während der Arbeitszeit abgehalten werden. Wird die Versammlung während der Arbeitszeit abgehalten, so entsteht den Dienstnehmern für den erforderlichen Zeitraum ein Anspruch auf Arbeitsfreistellung. Ansprüche der Dienstnehmer auf Fortzahlung des Entgelts für diesen Zeitraum können, soweit dies nicht im Kollektivvertrag geregelt ist, durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Dies gilt auch für die Vergütung von Fahrtkosten.

(2) Die Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)Versammlung kann im Betrieb oder außerhalb desselben

stattfinden. Findet die Versammlung innerhalb des Betriebes statt, so hat der Betriebsinhaber nach Tunlichkeit die erforderlichen Räumlichkeiten zur Verfügung zu stellen.

§ 190

Teilnahme des Betriebsinhabers und der überbetrieblichen Interessenvertretungen

Die Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)Versammlungen sind nicht öffentlich. Jede zuständige freiwillige Berufsvereinigung und die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer sind berechtigt, zu allen Betriebsversammlungen Vertreter zu entsenden. Der Betriebsinhaber oder sein Vertreter im Betrieb kann auf Einladung der Einberufer an der Betriebsversammlung teilnehmen. Der Zeitpunkt und die Tagesordnung sind rechtzeitig schriftlich mitzuteilen.

§ 191

Stimmberechtigung, Beschlussfassung

(1) In der Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)Versammlung ist jeder betriebs-(gruppen-)zugehörige Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft stimmberechtigt, der das 18. Lebensjahr vollendet hat, am Tag der Betriebsversammlung im Betrieb beschäftigt ist und nicht vom Wahlrecht zu den gesetzgebenden Körperschaften ausgeschlossen ist.

(2) Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Beschlüsse über die Enthebung des Betriebsrates (§ 184 Abs. 1 lit. d) oder eines Betriebsratsmitgliedes (§ 184 Abs. 2) bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen, Beschlüsse über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates im Sinne des § 182 Abs. 5 bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der für die Wahl des jeweiligen Gruppenbetriebsrates aktiv Wahlberechtigten. Abstimmungen über die Bildung eines gemeinsamen Betriebsrates und über Enthebungen haben geheim zu erfolgen.

(3) Ist bei Beginn der Betriebsversammlung weniger als die Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsversammlung ohne Rücksicht auf die Anzahl der anwesenden stimmberechtigten Dienstnehmer beschlussfähig. Dies gilt nicht in den Fällen der §§ 182 Abs. 5 und 184 Abs. 1 lit. c, d, e und h. Wurde eine Betriebsversammlung nach § 187 Abs. 2 lit. b von einer freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetz-

lichen Interessenvertretung der Dienstnehmer einberufen, so kann die Wahl des Wahlvorstandes nur vorgenommen werden, wenn mindestens ein Drittel der stimmberechtigten Dienstnehmer anwesend ist.

Unterabschnitt D

Betriebsrat

§ 192

Anzahl der Betriebsratsmitglieder

(1) Der Betriebsrat besteht in Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit fünf bis neun Dienstnehmern aus einer Person, mit zehn bis 19 Dienstnehmern aus zwei Mitgliedern, mit 20 bis 50 Dienstnehmern aus drei Mitgliedern, mit 51 bis 100 Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. In Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit mehr als 100 Dienstnehmern erhöht sich für je weitere 100 Dienstnehmer, in Betrieben mit mehr als 1000 Dienstnehmern für je weitere 400 Dienstnehmer die Anzahl der Mitglieder des Betriebsrates um ein Mitglied. Bruchteile von 100 bzw. 400 werden für voll gerechnet.

(2) Die Anzahl der Mitglieder eines Betriebsrates bestimmt sich nach der Anzahl der am Tag der Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)Versammlung zur Wahl des Wahlvorstandes im Betrieb beschäftigten Dienstnehmer. Eine spätere Änderung der Anzahl der Dienstnehmer ist auf die Anzahl der Mitglieder des Betriebsrates ohne Einfluss.

(3) Im Betriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

§ 193

Wahlgrundsätze

(1) Die Mitglieder des Betriebsrates werden aufgrund des gleichen, unmittelbaren und geheimen Wahlrechtes gewählt. Die Wahl hat durch persönliche Stimmabgabe oder in den Fällen des § 198 Abs. 3 durch briefliche Stimmabgabe im Postweg zu erfolgen.

(2) Die Wahlen sind nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes durchzuführen. Die Berechnung der auf die zugelassenen Wahlvorschläge entfallenden Mitglieder des Betriebsrates hat nach dem System von d'Hondt zu erfolgen. Die Wahlzahl ist in Dezimalzahlen zu errechnen. Haben nach dieser Berechnung mehrere Wahlvorschläge den gleichen Anspruch auf eine Mitgliedsstelle, so entscheidet das Los.

(3) Wird nur ein Wahlvorschlag eingebracht, so sind die Betriebsratsmitglieder mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen zu wählen.

§ 194

Aktives Wahlrecht

(1) Wahlberechtigt sind alle Dienstnehmer ohne Unterschied der Staatsbürgerschaft, die am Tag der Betriebsversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes das 18. Lebensjahr vollendet haben und an diesem Tag und am Tag der Wahl im Rahmen des Betriebes beschäftigt sind.

(2) Werden getrennte Betriebsräte gewählt, so ist für die Wahlberechtigten Gruppenzugehörigkeit (§ 183 Abs. 2 bis 4) erforderlich.

§ 195

Passives Wahlrecht

(1) Wählbar sind alle Dienstnehmer, die

a) österreichische Staatsbürger oder Staatsangehörige eines EU- oder EWR-Staates sind,

b) am Tag der Ausschreibung der Wahl das 19. Lebensjahr vollendet haben,

c) seit mindestens sechs Monaten im Rahmen des Betriebes oder des Unternehmens, dem der Betrieb angehört, beschäftigt sind und

d) außer der österreichischen Staatsbürgerschaft alle sonstigen Voraussetzungen für das Wahlrecht zu den österreichischen gesetzgebenden Körperschaften erfüllen bzw. erfüllen würden.

(2) Bei getrennten Wahlen sind auch Angehörige der anderen Dienstnehmergruppe wählbar.

(3) Abgesehen von den Personen, die nach § 3 Abs. 1 vom Geltungsbereich dieses Gesetzes ausgenommen sind, sind nicht wählbar:

a) der Ehegatte des Betriebsinhabers und Personen, die mit dem Betriebsinhaber bis zum zweiten Grad verwandt oder verschwägert sind oder zu ihm im Verhältnis von Wahl- oder Pflegekind, Wahl- oder Pflegeeltern sowie Mündel oder Vormund stehen;

b) in Betrieben einer juristischen Person die Ehegatten von Mitgliedern des Organs, das zur gesetzlichen Vertretung der juristischen Person berufen ist, sowie Personen, die mit Mitgliedern eines solchen Vertretungsorgans im ersten Grad verwandt oder verschwägert sind.

(4) Sind mindestens vier Betriebsratsmitglieder zu wählen, so sind auch Vorstandsmitglieder und Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer wählbar. Mindestens drei Viertel der Betriebsratsmitglieder müssen Dienstnehmer des Betriebes sein. Ein Vorstandsmitglied oder Angestellter einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der

Dienstnehmer kann gleichzeitig nur einem Betriebsrat angehören.

(5) In neu errichteten Betrieben und in Saisonbetrieben sind auch Dienstnehmer wählbar, die noch nicht sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen beschäftigt sind.

(6) Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten.

§ 196

Berufung des Wahlvorstandes

(1) Zur Vorbereitung und Durchführung der Wahl des Betriebsrates hat die Betriebs-(Gruppen-)Versammlung einen Wahlvorstand (Ersatzmitglieder) zu bestellen. In Betrieben, in denen ein Betriebsrat besteht, ist der Wahlvorstand so rechtzeitig zu bestellen, dass der neugewählte Betriebsrat bei Unterbleiben einer Wahlanfechtung spätestens unmittelbar nach Ablauf der Tätigkeitsdauer des abtretenden Betriebsrates seine Konstituierung vornehmen kann.

(2) Wird die Nichtigkeit einer Wahl festgestellt oder die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates vorzeitig beendet, so ist unverzüglich ein Wahlvorstand zu bestellen.

(3) Der Wahlvorstand besteht aus drei Mitgliedern. In den Wahlvorstand können als Mitglieder wahlberechtigte Dienstnehmer, in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, auch Vorstandsmitglieder oder Angestellte einer zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung oder gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer berufen werden. Mindestens zwei Mitglieder des Wahlvorstandes müssen Dienstnehmer des Betriebes sein.

(4) Die Wahl des Wahlvorstandes erfolgt durch die Betriebs-(Gruppen-)Versammlung. Als gewählt gelten die Kandidaten jenes Vorschlages, der die meisten Stimmen auf sich vereint. Bei Stimmgleichheit entscheidet das Los. Wird nur ein Vorschlag erstattet, so gelten ohne eine Abstimmung die Kandidaten dieses Vorschlages als gewählt.

(5) In neu errichteten Betrieben hat zur Vorbereitung und Durchführung der erstmaligen Wahl eines Betriebsrates die Betriebs-(Gruppen-)Versammlung die Bestellung des Wahlvorstandes binnen vier Wochen nach dem Tag der Aufnahme des Betriebes vorzunehmen.

§ 197

Vorbereitung der Wahl

(1) Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier

Wochen durchzuführen. Für die Mitglieder des Wahlvorstandes gelten die §§ 260 und 261 sinngemäß.

(2) Der Wahlvorstand hat die Wählerliste zu verfassen und sie zur Einsichtnahme durch die Wahlberechtigten im Betrieb aufzulegen. Er hat ferner die Wahl in Form einer Wahlkundmachung auszuschreiben, über die gegen die Wählerliste vorgebrachten Einwendungen und darüber zu entscheiden, welche Wahlberechtigten zur brieflichen Stimmabgabe berechtigt sind. Er hat die Wahlvorschläge entgegenzunehmen und über ihre Zulassung zu entscheiden.

(3) Der Betriebsinhaber hat dem Wahlvorstand die zur Durchführung der Wahl erforderlichen Verzeichnisse der Dienstnehmer rechtzeitig zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Wahlvorschläge sind schriftlich einzubringen und von mindestens doppelt so vielen wahlberechtigten Dienstnehmern zu unterfertigen, als Betriebsratsmitglieder zu wählen sind. Unterschriften von Wahlwerbern werden auf die erforderliche Anzahl von Unterschriften des Wahlvorschlages nur bis zur Höhe der Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder angerechnet. Der Wahlvorstand hat die zugelassenen Wahlvorschläge zur Einsichtnahme im Betrieb aufzulegen. Bei der Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer Bedacht genommen werden.

(5) Kommt der Wahlvorstand den im Abs. 1 genannten Verpflichtungen nicht oder nur unzureichend nach, so kann er von der Betriebs-(Gruppen-)Versammlung enthoben werden. In diesem Fall ist von dieser Versammlung gleichzeitig ein Wahlvorstand zu bestellen.

§ 198

Durchführung der Wahl

(1) Der Wahlvorstand hat die Wahlhandlung zu leiten und das Wahlergebnis festzustellen.

(2) Jeder Wahlberechtigte hat eine Stimme. Die Wahl hat mittels Stimmzettels zu erfolgen. Das Wahlrecht ist unbeschadet der Bestimmungen des Abs. 3 persönlich auszuüben.

(3) Wahlberechtigte, die wegen Urlaubs, Karenzurlaubs, Krankheit oder Leistung des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes am Wahltag an der Leistung der Dienste oder infolge Ausübung ihres Berufes oder aus anderen wichtigen, ihre Person betreffenden Gründen an der persönlichen Stimmabgabe verhindert sind, haben das Recht auf briefliche Stimmabgabe; diese hat im Postweg zu erfolgen.

§ 199

Mitteilung des Wahlergebnisses

Das Ergebnis der Wahl ist im Betrieb kundzumachen und dem Betriebsinhaber, der Einigungskommission, den zuständigen freiwilligen Berufsvereinigungen und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer mitzuteilen.

§ 200

Vereinfachtes Wahlverfahren

Unbeschadet der Bestimmungen des § 193 Abs. 1 gilt in Betrieben (Dienstnehmergruppen), in denen bis zu zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, Folgendes:

a) die Betriebsratsmitglieder und die Ersatzmitglieder werden mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt;

b) der Wahlvorstand besteht aus einem wahlberechtigten Dienstnehmer;

c) es bedarf keiner Einreichung von Wahlvorschlägen im Sinne des § 197 Abs. 4. Wurden solche Wahlvorschläge nicht eingebracht, so ist für jedes Betriebsratsmitglied und für jedes Ersatzmitglied ein gesonderter Wahlgang durchzuführen;

d) erreicht keiner der Wahlvorschläge (Wahlwerber) die Mehrheit, so ist ein zweiter Wahlgang durchzuführen. Im zweiten Wahlgang können gültige Stimmen nur für die beiden Wahlvorschläge (Wahlwerber) abgegeben werden, die im ersten Wahlgang die meisten Stimmen erhalten haben. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los.

§ 201

Anfechtung

(1) Die einzelnen Wahlberechtigten und jede wahlwerbende Gruppe sind berechtigt, binnen Monatsfrist, vom Tag der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl bei der Einigungskommission anzufechten, wenn wesentliche Bestimmungen des Wahlverfahrens oder leitende Grundsätze des Wahlrechtes verletzt wurden und hiedurch das Wahlergebnis beeinflusst werden konnte.

(2) Die im Abs. 1 genannten Anfechtungsberechtigten sowie der Betriebsinhaber sind berechtigt, binnen Monatsfrist, vom Tag der Mitteilung des Wahlergebnisses an gerechnet, die Wahl bei der Einigungskommission anzufechten, wenn die Wahl ihrer Art oder ihrem Umfang nach oder mangels Vorliegens eines Betriebes nicht durchzuführen gewesen wäre.

§ 202

Nichtigkeit

Die Nichtigkeit der Wahl kann bei Vorliegen eines rechtlichen Interesses jederzeit auch durch einen Antrag auf Feststellung bei der Einigungskommission geltend gemacht werden. Die Entscheidung der Einigungskommission über die Nichtigkeit der Wahl hat bindende Wirkung.

§ 203

**Tätigkeitsdauer
des Betriebsrates**

(1) Die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates beträgt vier Jahre. Sie beginnt mit dem Tag der Konstituierung oder mit dem Ablauf der Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates, wenn die Konstituierung vor diesem Zeitpunkt erfolgte.

(2) Erklärt die Einigungskommission die Wahl eines Betriebsrates aufgrund einer Anfechtung nach § 201 für ungültig, so führt der frühere Betriebsrat die laufenden Geschäfte bis zur Konstituierung des neugewählten Betriebsrates, höchstens jedoch bis zum Ablauf von drei Monaten, vom Tag der Ungültigerklärung an gerechnet, weiter. Dies gilt nicht, wenn die Tätigkeitsdauer des früheren Betriebsrates nach § 204 vorzeitig geendet hat.

(3) Die nach dem Beginn der Tätigkeitsdauer (Abs. 1) gesetzten Rechtshandlungen eines Betriebsrates werden in ihrer Gültigkeit durch die aufgrund einer Wahlanfechtung nachträglich erfolgte Aufhebung der Betriebsratswahl nicht berührt.

§ 204

**Vorzeitige Beendigung
der Tätigkeitsdauer**

Vor Ablauf des im § 203 Abs. 1 genannten Zeitraumes endet die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, wenn

a) der Betrieb dauernd eingestellt wird;

b) der Betriebsrat dauernd funktionsunfähig wird, insbesondere wenn die Anzahl der Mitglieder unter die Hälfte der im § 192 Abs. 1 festgelegten Mitgliederzahl sinkt;

c) die Betriebs-(Gruppen-)Versammlung die Enthebung des Betriebsrates beschließt;

d) der Betriebsrat seinen Rücktritt beschließt;

e) die Einigungskommission die Wahl für ungültig erklärt;

f) die Einigungskommission die Gleichstellung der Arbeitsstätte nach § 177 Abs. 2 für beendet erklärt.

§ 205

Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches

(1) Werden Betriebsteile rechtlich verselbstständigt, so bleibt der Betriebsrat für diese verselbstständigten Teile bis zur Neuwahl eines Betriebsrates in diesen Teilen, längstens aber bis zum Ablauf von vier Monaten nach der organisatorischen Verselbstständigung zur Vertretung der Interessen der Dienstnehmer im Sinne des § 178 zuständig, sofern die Zuständigkeit nicht ohnehin wegen des Weiterbestehens einer organisatorischen Einheit im bisherigen Umfang fort dauert. Die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches gilt nicht, wenn in einem verselbstständigten Betriebsteil ein Betriebsrat nicht zu errichten ist.

(2) Der Beginn der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Die Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches kann über die Dauer von vier Monaten hinaus durch Betriebsvereinbarung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates verlängert werden.

(3) Führt die rechtliche Verselbstständigung von Betriebsteilen zur dauernden Einstellung des Betriebes oder zum Ausscheiden von Betriebsratsmitgliedern aus dem Betrieb, so treten für die Dauer der vorübergehenden Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches abweichend vom § 204 lit. a die Beendigung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates und abweichend vom § 208 Abs. 1 lit. c das Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat nicht ein.

§ 206

Einheitlicher Betriebsrat

(1) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem neuen Betrieb im Sinne des § 176 zusammengeschlossen, so bilden die Betriebsräte bis zur Neuwahl eines Betriebsrates, längstens aber bis zum Ablauf eines Jahres nach dem Zusammenschluss, ein Organ der Dienstnehmerschaft (einheitlicher Betriebsrat); die §§ 209 und 210 gelten sinngemäß.

(2) § 205 Abs. 2 erster Satz und Abs. 3 gelten sinngemäß.

§ 207

Fortsetzung der Tätigkeitsdauer

Nach der Wiederaufnahme eines eingeschränkten oder stillgelegten Betriebes kann die Betriebs-(Gruppen-)Versammlung anstelle von Neuwahlen die Fortsetzung der Tätigkeit des früheren Betriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, sofern

a) die Anzahl der im Betrieb verbliebenen und der wiederingestellten ehemaligen Betriebsratsmitglieder (Ersatzmitglieder) mindestens die Hälfte der Anzahl der ursprünglichen Betriebsratsmandate erreicht und

b) am Tag der Beschlussfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates mindestens halb so viele betriebs-(gruppen-)zugehörige Dienstnehmer beschäftigt sind, als am Tag der Wahlausschreibung für die Wahl des Betriebsrates, dessen Tätigkeitsdauer verlängert werden soll, beschäftigt waren.

§ 208

Beginn und Erlöschen der Mitgliedschaft

(1) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat beginnt mit der Annahme der Wahl und erlischt, wenn

- a) die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates endet;
- b) das Mitglied zurücktritt;
- c) das Mitglied aus dem Betrieb ausscheidet;

d) die Dienstnehmergruppe, die das Mitglied in den Betriebsrat gewählt hat, dieses wegen Verlustes der Zugehörigkeit zu dieser Gruppe binnen vier Wochen enthebt.

(2) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt für Mitglieder, die nach § 195 Abs. 4 gewählt wurden, auch mit der Beendigung einer Funktion oder Anstellung bei der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung der Dienstnehmer.

(3) Die Mitgliedschaft aller Mitglieder des Betriebsrates erlischt, wenn die Konstituierung des Betriebsrates nicht innerhalb von sechs Wochen nach Ablauf der im § 210 Abs. 1 festgelegten Frist erfolgt.

(4) Die Mitgliedschaft zum Betriebsrat ist von der Einigungskommission auf Antrag abzuerkennen, wenn das Betriebsratsmitglied die Wählbarkeit nicht oder nicht mehr besitzt. Zur Antragstellung sind der Betriebsrat, jedes Betriebsratsmitglied und der Betriebsinhaber berechtigt.

§ 209

Ersatzmitglieder

(1) Im Falle des Erlöschens der Mitgliedschaft oder der Verhinderung eines Betriebsratsmitgliedes tritt ein Ersatzmitglied an dessen Stelle. Dies gilt nicht bei Erlöschen der Mitgliedschaft aller Betriebsratsmitglieder nach § 208 Abs. 3.

(2) Ersatzmitglieder sind die auf einem Wahlvorschlag den gewählten Mitgliedern des Betriebsrates folgenden Wahlwerber. Die Reihenfolge des Nachrückens der Ersatzmitglieder wird durch die Reihung auf dem

Wahlvorschlag bestimmt. Verzichtet ein Ersatzmitglied auf das Nachrücken, so verbleibt es weiterhin als Ersatzmitglied auf dem Wahlvorschlag in der ursprünglichen Reihung.

(3) Wurde der Betriebsrat ohne Erstellung von Wahlvorschlägen mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt, so tritt das Ersatzmitglied mit der höchsten Stimmenzahl an die Stelle des ausgeschiedenen oder verhinderten Mitgliedes. Bei gleicher Stimmenzahl entscheidet das Los.

§ 210

Konstituierung des Betriebsrates

(1) Das an Lebensjahren älteste Mitglied des Betriebsrates hat binnen zwei Wochen nach der Durchführung der Betriebsratswahl die gewählten Mitglieder zur Wahl der Organe des Betriebsrates (konstituierende Sitzung) einzuberufen. Die Einberufung hat die konstituierende Sitzung binnen sechs Wochen nach der Durchführung der Betriebsratswahl vorzusehen. Kommt das älteste Mitglied dieser Pflicht nicht nach, so kann jedes Mitglied des Betriebsrates, das an erster Stelle eines Wahlvorschlages zu diesem Betriebsrat gereiht war, die Einberufung vornehmen. Im Fall mehrerer Einberufungen gilt die Einberufung desjenigen Betriebsratsmitgliedes, das auf dem Wahlvorschlag mit der größten Anzahl der gültigen Stimmen gewählt wurde.

(2) In der konstituierenden Sitzung hat der Einberufer bis zur erfolgten Wahl des Vorsitzenden den Vorsitz zu führen.

(3) Die Betriebsratsmitglieder haben aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen den Vorsitzenden, einen oder mehrere Stellvertreter und, falls erforderlich, weitere Funktionäre zu wählen. Besteht ein Betriebsratsfonds, so ist ein Kassenverwalter zu wählen. Die Wahl der Betriebsratsfunktionäre erfolgt für die Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Vor Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates ist eine Neuwahl eines Funktionärs vorzunehmen, wenn

- a) die Mehrheit der Betriebsratsmitglieder die Enthebung eines Funktionärs beschließt;
- b) ein Funktionär seine Funktion zurücklegt;
- c) die Mitgliedschaft eines Funktionärs zum Betriebsrat erlischt.

(5) Besteht der Betriebsrat aus Vertretern beider Dienstnehmergruppen, so dürfen der Vorsitzende und sein Stellvertreter nicht der gleichen Gruppe angehören.

(6) Bei Stimmengleichheit gilt jenes für die Vorsitzendenstelle vorgeschlagene Betriebsratsmitglied als

gewählt, das auf jenem Wahlvorschlag kandidiert hat, der bei der Betriebsratswahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Liegt auch hier Stimmengleichheit vor, so entscheidet das Los. In diesem Fall ist der Vorsitzendenstellvertreter jener wahlwerbenden Gruppe zu entnehmen, die aufgrund des Losentscheides nicht den Vorsitzenden stellt. Im Falle der Stimmengleichheit bei der Wahl der übrigen Funktionäre ist § 212 Abs. 2 sinngemäß anzuwenden.

(7) Besteht ein Betriebsrat aus zwei Mitgliedern, so wird mangels Einigung dasjenige Mitglied Vorsitzender, das bei der Wahl die meisten Stimmen auf sich vereinigt hat. Bei Stimmengleichheit entscheidet das Los. Wurden die Betriebsratsmitglieder auf einem Wahlvorschlag gewählt, so wird mangels Einigung das an erster Stelle gereimte Mitglied Vorsitzender.

(8) Der Vorsitzende hat unmittelbar nach Beendigung der konstituierenden Sitzung das Ergebnis der Wahl der Betriebsratsfunktionäre sowie die Reihenfolge der Ersatzmitglieder dem Betriebsinhaber, der zuständigen freiwilligen Berufsvereinigung und der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer sowie der Einigungskommission anzuzeigen und im Betrieb durch Anschlag kundzumachen.

§ 211

Sitzungen des Betriebsrates

(1) Die Sitzungen des Betriebsrates sind vom Vorsitzenden, bei dessen Verhinderung vom Stellvertreter mindestens einmal im Monat einzuberufen und zu leiten. Die Mitglieder des Betriebsrates sind rechtzeitig unter Bekanntgabe der Tagesordnung zu laden.

(2) Der Vorsitzende hat den Betriebsrat binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn es ein Drittel der Betriebsratsmitglieder, mindestens jedoch zwei Mitglieder verlangen.

(3) Kommt der Vorsitzende seinen Verpflichtungen nach Abs. 1 oder 2 nicht nach, so hat die Einigungskommission auf Antrag der nach Abs. 2 Berechtigten die Sitzung einzuberufen.

(4) Die Sitzungen des Betriebsrates sind nicht öffentlich. Der Betriebsrat kann bei Erledigung bestimmter Aufgaben auch Personen, die nicht dem Betriebsrat angehören, beratend zuziehen.

§ 212

Beschlussfassung

(1) Der Betriebsrat ist beschlussfähig, wenn mindestens die Hälfte der Mitglieder anwesend ist.

(2) Die Beschlüsse werden, soweit in diesem Gesetz oder in der Geschäftsordnung keine strengeren Erfordernisse festgesetzt sind, mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst. Bei Stimmgleichheit ist die Meinung angenommen, für die der Vorsitzende gestimmt hat. Beschlüsse über die Zustimmung des Betriebsrates zur Kündigung oder Entlassung eines Dienstnehmers bedürfen der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Besteht ein Betriebsrat nur aus zwei Mitgliedern, so kommt ein Beschluss nur bei Übereinstimmung beider Mitglieder zustande.

(3) Der Beschluss über den Rücktritt des Betriebsrates bedarf der Mehrheit der Stimmen aller Betriebsratsmitglieder.

§ 213

Übertragung von Aufgaben

(1) Der Betriebsrat kann im Einzelfall die Durchführung einzelner seiner Befugnisse einem oder mehreren seiner Mitglieder übertragen.

(2) Der Betriebsrat kann im Einzelfall die Vorbereitung und die Durchführung seiner Beschlüsse einem Ausschuss übertragen. Einem Ausschuss sollen insbesondere die Vorbereitung und Durchführung von Beschlüssen in den Angelegenheiten der Gleichbehandlung, der Frauenförderung, der Wahrnehmung der Interessen von Dienstnehmerinnen und Dienstnehmern mit Familienpflichten sowie der Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung übertragen werden.

(3) Der Betriebsrat kann in der Geschäftsordnung einem Ausschuss in bestimmten Angelegenheiten die Vorbereitung und Durchführung seiner Beschlüsse übertragen. Im Übrigen gilt Abs. 2 zweiter Satz.

(4) Für die Sitzungen der Ausschüsse nach den Abs. 2 und 3 ist § 211 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Mitglieder des Betriebsrates haben das Recht, an allen Ausschusssitzungen als Beobachter teilzunehmen.

§ 214

Autonome Geschäftsordnung

Der Betriebsrat kann mit Mehrheit von zwei Dritteln seiner Mitglieder eine Geschäftsordnung beschließen. Die Geschäftsordnung kann insbesondere regeln:

- a) die Errichtung, Zusammensetzung und Geschäftsführung von Ausschüssen im Sinne des § 213 Abs. 3;
- b) die Anzahl der Stellvertreter des Betriebsratsvorsitzenden und die Reihenfolge der Stellvertretung.

§ 215

Vertretung nach außen

Vertreter des Betriebsrates gegenüber dem Betriebsinhaber und nach außen ist der Vorsitzende, bei dessen Verhinderung der Stellvertreter. Der Betriebsrat kann in Einzelfällen auch andere seiner Mitglieder mit der Vertretung nach außen beauftragen. Die Reihenfolge der Stellvertretungen und eine besondere Regelung der Vertretungsbefugnisse sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

§ 216

Beistellung von Sacherfordernissen

Dem Betriebsrat und dem Wahlvorstand sind zur ordnungsgemäßen Erfüllung ihrer Aufgaben Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse in einem der Größe des Betriebes und den Bedürfnissen des Betriebsrates (Wahlvorstandes) angemessenen Ausmaß vom Betriebsinhaber unentgeltlich zur Verfügung zu stellen. Desgleichen hat der Betriebsinhaber unentgeltlich für die Instandhaltung der bereitgestellten Räume und Gegenstände zu sorgen.

§ 217

Betriebsratsumlage

(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Betriebsrates sowie zur Errichtung und Erhaltung von Wohlfahrtseinrichtungen und zur Durchführung von Wohlfahrtsmaßnahmen zugunsten der Dienstnehmerschaft und der ehemaligen Dienstnehmer des Betriebes kann von den Dienstnehmern eine Betriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens ein halbes Prozent des Bruttoarbeitsentgelts betragen.

(2) Die Einhebung und die Höhe der Betriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Betriebsrates die Betriebs-(Gruppen-)Versammlung; zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der stimmberechtigten Dienstnehmer erforderlich.

(3) Die Umlagen sind vom Dienstgeber vom Arbeitsentgelt einzubehalten und bei jeder Lohn-(Gehalts-)Auszahlung an den Betriebsratsfonds abzuführen.

§ 218

Betriebsratsfonds

(1) Die Einnahmen aus der Betriebsratsumlage sowie sonstiges für die im § 217 Abs. 1 genannten Zwecke bestimmtes Vermögen bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Betriebsratsfonds.

(2) Die Verwaltung des Betriebsratsfonds obliegt dem Betriebsrat. Vertreter des Betriebsratsfonds ist der Vorsitzende des Betriebsrates, bei seiner Verhinderung dessen Stellvertreter.

(3) Die Mittel des Betriebsratsfonds dürfen nur zu den im § 217 Abs. 1 genannten Zwecken verwendet werden.

(4) Wird ein Betriebsratsfonds errichtet, so hat die Betriebs-(Gruppen-)Versammlung eine Regelung über die Verwaltung und Vertretung des Betriebsratsfonds bei zeitweiligem Fehlen eines ordentlichen Verwaltungs- bzw. Vertretungsorgans zu beschließen. Ein solcher Beschluss hat die notwendige Verwaltungstätigkeit zu umschreiben sowie die Höchstdauer der vertretungsweisen Verwaltung und das vorgesehene Vertretungs- und Verwaltungsorgan zu bestimmen.

(5) Hat die Betriebsversammlung einen Beschluss im Sinne des Abs. 4 nicht gefasst, so obliegt die Vertretung des Betriebsratsfonds für die Dauer des Fehlens eines ordentlichen Vertretungs-(Verwaltungs-)Organs, höchstens aber für einen Zeitraum von sechs Monaten, dem ältesten Rechnungsprüfer, wenn keine Rechnungsprüfer bestellt sind, der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer. Nach Ablauf von sechs Monaten ist der Betriebsratsfonds aufzulösen.

(6) Die Revision der Rechtmäßigkeit der Gebarung und der Verwendung der Mittel des Betriebsratsfonds obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer.

(7) Der Betriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn der Betrieb dauernd eingestellt wird. Die nähere Regelung ist durch Beschluss der Betriebs-(Gruppen-)Versammlung bei Errichtung des Betriebsratsfonds zu treffen. Spätere Beschlüsse sind gültig, wenn sie mindestens ein Jahr vor der dauernden Betriebseinstellung gefasst wurden.

(8) Wird wegen Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen getrennter Betriebsräte ein gemeinsamer Betriebsrat gewählt, so verschmelzen die bestehenden Betriebsratsfonds zu einem einheitlichen Fonds. Werden infolge Wegfalls der Voraussetzungen für das Bestehen eines gemeinsamen Betriebsrates getrennte Betriebsräte gewählt, so zerfällt der Betriebsratsfonds in getrennte Fonds für jede Dienstnehmergruppe. Das Vermögen ist nach dem Verhältnis der Anzahl der gruppenangehörigen Dienstnehmer auf die getrennten Betriebsratsfonds aufzuteilen.

(9) Wird aufgrund von Beschlüssen der Dienstnehmergruppen ein gemeinsamer Betriebsrat errichtet, so

ist die Verwendung der bestehenden Betriebsratsfonds durch Beschluss der jeweils zuständigen Betriebs-(Gruppen-)Versammlung zu regeln.

(10) Die zuständige gesetzliche Interessenvertretung der Dienstnehmer ist vom Beschluss nach Abs. 7 und von den Maßnahmen im Sinne des Abs. 8 zu verständigen. Sie hat die Durchführung der Auflösung, der Zusammenlegung und Trennung von Betriebsratsfonds durch einen Vertreter zu überwachen.

(11) Die Durchführung der Auflösung und der Vermögensübertragung bei Zusammenlegung und Trennung obliegt der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer, wenn

a) ein Beschluss der zuständigen Betriebs-(Gruppen-)Versammlung fehlt;

b) der Beschluss nicht den im § 217 Abs. 1 genannten Verwendungszweck vorsieht oder

c) der Beschluss undurchführbar geworden ist.

(12) Ein nach Durchführung der Auflösung verbleibender Vermögensüberschuss ist von der zuständigen gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer für Wohlfahrtsmaßnahmen oder Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer zu verwenden.

§ 219

Rechnungsprüfer

(1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Betriebsratsfonds hat die Betriebs-(Gruppen-)Versammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen einen, in Betrieben (Dienstnehmergruppen) mit mehr als 20 Dienstnehmern zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Betriebsrat nicht angehören. § 200 lit. d ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der Beschlussfassung über die Einhebung einer Betriebsratsumlage zu erfolgen.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert vier Jahre, es sei denn, die Wahl nach den Abs. 3 und 4 findet vor ihrem Ablauf statt. Die Wiederwahl ist zulässig.

(3) In Betrieben (Dienstnehmergruppen), in denen mehr als zwei Betriebsratsmitglieder zu wählen sind, kann die Betriebs-(Gruppen-)Versammlung anlässlich der Wahl des Wahlvorstandes beschließen, die Wahl der Rechnungsprüfer zugleich mit der Wahl des Betriebsrates durchzuführen.

(4) Liegt ein Beschluss im Sinne des Abs. 3 vor, so hat der Wahlvorstand auch die Wahl der Rechnungsprüfer vorzubereiten und durchzuführen. Die Wahlkundma-

chung hat auch die Ausschreibung der Wahl der Rechnungsprüfer zu enthalten. Auf die Vorschläge für die Wahl der Rechnungsprüfer ist § 197 Abs. 4 sinngemäß anzuwenden. Die Wahl des Betriebsrates und der Rechnungsprüfer kann mittels gemeinsamen Stimmzettels erfolgen. § 200 lit. d ist sinngemäß anzuwenden.

Unterabschnitt E Betriebsausschuss

§ 220

Voraussetzung, Errichtung

(1) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte für die Gruppen der Arbeiter und der Angestellten bestehen, bildet die Gesamtheit der Mitglieder beider Betriebsräte zur Wahrnehmung gemeinsamer Angelegenheiten den Betriebsausschuss.

(2) Die Sitzung zur Wahl des Vorsitzenden des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreters ist von den Vorsitzenden der Betriebsräte gemeinsam einzuberufen. Kommt es innerhalb von zwei Wochen zu keiner Einigung, so kann ein Vorsitzender allein die Einberufung vornehmen. Für die Wahl ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte der Mitglieder jedes Betriebsrates erforderlich.

(3) Bis zur Wahl des Vorsitzenden des Betriebsausschusses führt jener Betriebsratsvorsitzende den Vorsitz, der die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Der Vorsitzende des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter werden aus der Mitte der Mitglieder beider Betriebsräte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen gewählt. Der Stellvertreter ist aus der Mitte der Mitglieder jenes Betriebsrates zu wählen, dem der Vorsitzende als Mitglied nicht angehört. § 200 lit. d ist sinngemäß anzuwenden.

(4) In Betrieben, in denen für jede Gruppe nur je ein Betriebsratsmitglied zu wählen ist, gilt mangels Einigung jener als Vorsitzender des Betriebsausschusses, der die größere Dienstnehmergruppe repräsentiert. Bei gleicher Gruppenstärke entscheidet das Los.

(5) Der Vorsitzende des Betriebsausschusses und dessen Stellvertreter sind neu zu wählen, sobald einer der beiden Betriebsräte sich nach der Neuwahl konstituiert hat.

§ 221

Geschäftsführung

(1) Auf die Geschäftsführung des Betriebsausschusses sind, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, die §§ 211 Abs. 1, 3 und 4, 212, 213 Abs. 1, 2 und 3, 214 lit. a und b, 215 und 216 sinngemäß anzuwenden.

(2) Der Vorsitzende hat den Betriebsausschuss binnen zwei Wochen einzuberufen, wenn mehr als ein Drittel der Betriebsratsmitglieder des Betriebes oder ein Betriebsrat dies verlangt.

(3) Werden bei einer Abstimmung sämtliche anwesenden Betriebsratsmitglieder einer Gruppe überstimmt, so bedarf es in einer zweiten Abstimmung der Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen. Ist für jede Gruppe nur ein Betriebsratsmitglied zu wählen, so bedarf es für das Zustandekommen eines Beschlusses der Übereinstimmung beider Betriebsratsmitglieder.

Unterabschnitt F Betriebsräteversammlung

§ 222

Zusammensetzung, Geschäftsführung

(1) Die Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen bestellten Betriebsräte bildet die Betriebsräteversammlung. Die Betriebsräteversammlung ist mindestens einmal in jedem Kalenderjahr vom Zentralbetriebsrat einzuberufen. Den Vorsitz führt der Vorsitzende des Zentralbetriebsrates, bei dessen Verhinderung sein Stellvertreter.

(2) Zur Beschlussfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer und über die Enthebung des Zentralbetriebsrates (Abs. 4) kann die Betriebsräteversammlung von jedem Betriebsrat einberufen werden. In diesem Falle führt der Vorsitzende des einberufenden Betriebsrates den Vorsitz.

(3) Zur Beschlussfassung ist die Anwesenheit von mindestens der Hälfte aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens erforderlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit der abgegebenen Stimmen gefasst.

(4) Für eine Beschlussfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates ist die Anwesenheit von drei Vierteln aller Betriebsratsmitglieder des Unternehmens und eine Mehrheit von zwei Dritteln der abgegebenen Stimmen erforderlich. Jedem Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Anzahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Dienstnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht. Die Abstimmung über die Enthebung hat mittels Stimmzettel und geheim zu erfolgen.

(5) Ist bei Beginn der Betriebsräteversammlung weniger als die Hälfte der Betriebsratsmitglieder des Unternehmens anwesend, so ist eine halbe Stunde zuzuwarten; nach dem Ablauf dieser Zeit ist die Betriebsräteversammlung ohne Rücksicht auf die Anzahl der

anwesenden Betriebsratsmitglieder beschlussfähig. Diese Bestimmung gilt nicht im Falle der Enthebung des Zentralbetriebsrates. Im Übrigen sind die Bestimmungen der §§ 189 Abs. 2 und 190 sinngemäß anzuwenden.

§ 223

Aufgaben

Der Betriebsräteversammlung obliegen:

- a) die Behandlung von Berichten des Zentralbetriebsrates und der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
- b) die Beschlussfassung über die Einhebung und die Höhe der Zentralbetriebsratumlage;
- c) die Wahl und die Enthebung der Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds;
- d) die Beschlussfassung über die Enthebung des Zentralbetriebsrates;
- e) die Beschlussfassung über die Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates.

Unterabschnitt G

Zentralbetriebsrat

§ 224

Zusammensetzung

(1) Der Zentralbetriebsrat besteht in Unternehmen mit bis zu 1000 Dienstnehmern aus vier Mitgliedern. Die Anzahl der Mitglieder erhöht sich für je weitere 500 Dienstnehmer, in Unternehmen mit mehr als 5000 Dienstnehmern für je weitere 1000 Dienstnehmer, um jeweils ein Mitglied; Bruchteile von 500 und 1000 werden für voll gerechnet. § 192 Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Im Zentralbetriebsrat sollen Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein.

§ 225

Berufung

(1) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates werden von der Gesamtheit der Mitglieder der im Unternehmen errichteten Betriebsräte aus ihrer Mitte nach den Grundsätzen des Verhältniswahlrechtes im Sinne des § 193 Abs. 2 geheim gewählt. Jedem wahlberechtigten Betriebsratsmitglied kommen so viele Stimmen zu, als der Anzahl der bei der letzten Betriebsratswahl wahlberechtigten Dienstnehmer, geteilt durch die Anzahl der Gewählten, entspricht.

(2) Die Wahl hat mittels Stimmzettel, und zwar durch persönliche Stimmabgabe oder durch briefliche Stimmabgabe im Postweg, zu erfolgen.

(3) Bei Erstellung der Wahlvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Dienstnehmerinnen und der Dienstnehmer, der Gruppen der Arbeiter und der Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens im Zentralbetriebsrat Bedacht genommen werden.

(4) Der Wahlvorstand besteht aus mindestens drei Betriebsratsmitgliedern. Jeder im Unternehmen bestehende Betriebsrat hat eines seiner Mitglieder in den Wahlvorstand zu entsenden. Die Anzahl der Mitglieder des Wahlvorstandes kann mit Zustimmung aller im Unternehmen bestellten Betriebsräte bis auf drei herabgesetzt werden. Bestehen in den Betrieben des Unternehmens nur zwei Betriebsräte, so sind zwei Mitglieder des Wahlvorstandes vom Betriebsrat des nach der Anzahl der Dienstnehmer größeren Betriebes zu entsenden. Der Wahlvorstand hat nach seiner Bestellung die Wahl unverzüglich vorzubereiten und innerhalb von vier Wochen durchzuführen.

(5) Auf die Berufung des Zentralbetriebsrates sind die Bestimmungen der §§ 193 Abs. 3, 196 Abs. 2, 198 Abs. 1, 199, 201 und 202 sinngemäß anzuwenden.

§ 226

Tätigkeitsdauer

(1) Die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates beträgt vier Jahre. § 203 Abs. 1 zweiter Satz und Abs. 2 ist sinngemäß anzuwenden.

(2) Vor Ablauf der im Abs. 1 genannten Zeit endet die Tätigkeit des Zentralbetriebsrates, wenn

- a) das Unternehmen aufgelöst wird;
- b) dem Unternehmen nur mehr ein Betrieb angehört;
- c) die Anzahl der Mitglieder unter drei sinkt;
- d) die Betriebsräteversammlung die Enthebung des Zentralbetriebsrates beschließt;
- e) der Zentralbetriebsrat den Rücktritt beschließt;
- f) die Einigungskommission die Wahl für ungültig erklärt.

(3) Die Mitgliedschaft zum Zentralbetriebsrat erlischt, wenn

- a) die Tätigkeitsdauer des Zentralbetriebsrates endet;
- b) das Mitglied zurücktritt;
- c) die Mitgliedschaft zum Betriebsrat erlischt.

(4) Hat in einem Unternehmen die Tätigkeit des Zentralbetriebsrates deshalb geendet, weil durch vorübergehende Stilllegung von Betrieben dem Unternehmen

nur mehr ein Betrieb angehört oder die Anzahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates unter drei gesunken ist, und wird in der Folge in wenigstens einem dieser stillgelegten Betriebe die Tätigkeit wieder aufgenommen, so können die Mitglieder der Betriebsräte des Unternehmens die Fortsetzung der Tätigkeit des Zentralbetriebsrates bis zur Beendigung seiner ursprünglichen Tätigkeitsdauer beschließen, wenn

a) in dem Betrieb, der seine Tätigkeit wieder aufgenommen hat, ein Beschluss zur Fortsetzung der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates gefasst wurde und

b) die Anzahl der im Unternehmen verbliebenen und wiederingestellten ehemaligen Mitglieder (Ersatzmitglieder) des Zentralbetriebsrates mindestens die Hälfte der Anzahl der ursprünglichen Zentralbetriebsratsmandate erreicht.

(5) Für den Eintritt von Ersatzmitgliedern ist § 209 sinngemäß anzuwenden. Enthält der Wahlvorschlag, dem das ausgeschiedene oder verhinderte Mitglied angehört, kein für ein Nachrücken in Frage kommendes Ersatzmitglied, so entsendet die wahlwerbende Gruppe ein anderes Betriebsratsmitglied in den Zentralbetriebsrat.

(6) Die Bestimmungen über die Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches (§ 205) sind sinngemäß anzuwenden.

§ 227

Geschäftsführung

Auf die Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sind die Bestimmungen der §§ 210 Abs. 1 bis 4, 6 und 8, 211, 212, 213 Abs. 1 bis 3, 214 lit. a und b und 215 sinngemäß anzuwenden.

§ 228

Aufwand

(1) Räumlichkeiten, Kanzlei- und Geschäftserfordernisse sowie sonstige Sacherfordernisse für den Zentralbetriebsrat sind in sinngemäßer Anwendung des § 216 vom Betriebsinhaber zur Verfügung zu stellen.

(2) Die den einzelnen Mitgliedern des Zentralbetriebsrates in Ausübung ihrer Tätigkeit erwachsenden Barauslagen sind aus dem Zentralbetriebsratsfonds, falls ein solcher nicht errichtet ist, aus dem Betriebsratsfonds des Betriebes, der das Mitglied in den Zentralbetriebsrat entsendet hat, zu entrichten.

§ 229

Zentralbetriebsratsumlage

(1) Zur Deckung der Kosten der Geschäftsführung des Zentralbetriebsrates sowie zur Errichtung und Er-

haltung von Wohlfahrtseinrichtungen zugunsten der Dienstnehmerschaft und der ehemaligen Dienstnehmer des Unternehmens kann eine Zentralbetriebsratsumlage eingehoben werden. Sie darf höchstens 25 v. H. der Betriebsratsumlage betragen.

(2) Die Einhebung und die Höhe der Zentralbetriebsratsumlage beschließt auf Antrag des Zentralbetriebsrates oder eines Betriebsrates die Betriebsräteversammlung. Die Zentralbetriebsratsumlage ist aus den in den einzelnen Betrieben des Unternehmens eingehobenen Betriebsratsumlagen zu entrichten.

(3) Der Dienstgeber hat die Zentralbetriebsratsumlage von der einbehaltenen Betriebsratsumlage in Abzug zu bringen und unmittelbar an den Zentralbetriebsratsfonds abzuführen.

§ 230

Zentralbetriebsratsfonds

Die Eingänge aus der Zentralbetriebsratsumlage sowie sonstiges für die im § 229 Abs. 1 genannten Zwecke bestimmtes Vermögen bilden den mit Rechtspersönlichkeit ausgestatteten Zentralbetriebsratsfonds, der vom Zentralbetriebsrat verwaltet wird. Die Mittel des Zentralbetriebsratsfonds sind zu den im § 229 Abs. 1 genannten Zwecken zu verwenden.

§ 231

Verwaltung und Auflösung des Zentralbetriebsratsfonds

Der Zentralbetriebsratsfonds ist aufzulösen, wenn die Voraussetzungen für die Errichtung eines Zentralbetriebsrates dauernd weggefallen sind. In diesem Fall ist das Vermögen auf jene Betriebsratsfonds des Unternehmens, aus deren Betriebsratsumlage Beiträge zum Zentralbetriebsratsfonds geleistet wurden, aufzuteilen. Die Aufteilung erfolgt nach dem Verhältnis der Anzahl der zu den einzelnen Betriebsratsfonds beitragspflichtigen Dienstnehmer. § 218 Abs. 2, 6 und 12 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 232

Rechnungsprüfer für den Zentralbetriebsratsfonds

(1) Zur Überprüfung der Verwaltung und Gebarung des Zentralbetriebsratsfonds hat die Betriebsräteversammlung aus ihrer Mitte mit Mehrheit der abgegebenen Stimmen zwei Rechnungsprüfer (Stellvertreter) zu wählen. Diese dürfen dem Zentralbetriebsrat nicht angehören. § 200 lit. d ist sinngemäß anzuwenden. Die erstmalige Wahl der Rechnungsprüfer hat anlässlich der

Beschlussfassung über die Einhebung einer Zentralbetriebsratsumlage zu erfolgen.

(2) Die Tätigkeit der Rechnungsprüfer (Stellvertreter) dauert vier Jahre. Die Wiederwahl ist zulässig.

Unterabschnitt H
**Befugnisse der Dienstnehmerschaft,
Allgemeine Befugnisse**

§ 233

Überwachung

Der Betriebsrat hat das Recht, die Einhaltung der die Dienstnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu überwachen. Insbesondere stehen ihm folgende Befugnisse zu:

a) der Betriebsrat ist berechtigt, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge der Dienstnehmer und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen, sie zu überprüfen und die Auszahlung zu kontrollieren. Dies gilt auch für andere die Dienstnehmer betreffenden Aufzeichnungen, deren Führung durch Rechtsvorschriften vorgesehen ist;

b) der Betriebsrat hat die Einhaltung der für den Betrieb geltenden Kollektivverträge, der Betriebsvereinbarungen und sonstiger arbeitsrechtlicher Vereinbarungen zu überwachen. Er hat darauf zu achten, dass die für den Betrieb geltenden Kollektivverträge im Betrieb aufgelegt und die Betriebsvereinbarungen angeschlagen oder aufgelegt werden. Das Gleiche gilt für Rechtsvorschriften, deren Auflage oder Aushang im Betrieb in anderen Gesetzen vorgeschrieben ist;

c) der Betriebsrat hat die Durchführung und die Einhaltung der Vorschriften über den Dienstnehmerschutz, über die Sozialversicherung sowie über die Berufsausbildung zu überwachen. Zu diesem Zweck kann der Betriebsrat die betrieblichen Räumlichkeiten, Anlagen und Arbeitsplätze besichtigen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jedem Arbeitsunfall unverzüglich in Kenntnis zu setzen. Zu Betriebsbesichtigungen im Zuge behördlicher Verfahren, durch die Interessen der Dienstnehmerschaft des Betriebes (Unternehmens) berührt werden, sowie zu Betriebsbesichtigungen, die von den zur Überwachung der Dienstnehmerschutzvorschriften berufenen Organen oder mit deren Beteiligung durchgeführt werden, ist der Betriebsrat beizuziehen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von einer anberaumten Verhandlung sowie von der Ankunft eines behördlichen Organs in diesen Fällen unverzüglich zu verständigen;

d) werden im Betrieb Personalakten geführt, so ist dem Betriebsrat mit Zustimmung des Dienstnehmers Einsicht in dessen Personalakten zu gewähren.

§ 234

Intervention

(1) Der Betriebsrat hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Dienstnehmer berühren, beim Betriebsinhaber und erforderlichenfalls bei den zuständigen Stellen außerhalb des Betriebes entsprechende Maßnahmen zu beantragen und die Beseitigung von Mängeln zu verlangen. Insbesondere ist der Betriebsrat berechtigt:

a) Maßnahmen zur Einhaltung und Durchführung der die Dienstnehmer des Betriebes betreffenden Rechtsvorschriften zu beantragen;

b) Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der betrieblichen Ausbildung, zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie zur menschengerechten Arbeitsgestaltung zu erstatten;

c) sonstige Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmer des Betriebes zu beantragen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat auf dessen Verlangen in allen Angelegenheiten, die die Interessen der Dienstnehmer des Betriebes berühren, anzuhören.

§ 235

Allgemeine Information

(1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, dem Betriebsrat über alle Angelegenheiten, die die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen oder kulturellen Interessen der Dienstnehmer des Betriebes berühren, Auskunft zu erteilen.

(2) Der Betriebsinhaber hat dem Betriebsrat Mitteilung zu machen, welche Arten von personenbezogenen Dienstnehmerdaten er automationsunterstützt aufzeichnet und welche Verarbeitungen und Übermittlungen er vorsieht. Dem Betriebsrat ist auf Verlangen die Überprüfung der Grundlagen für die Verarbeitung und Übermittlung zu ermöglichen. Sofern sich nicht aus § 233 oder anderen Rechtsvorschriften ein unbeschränktes Einsichtsrecht des Betriebsrates ergibt, ist zur Einsicht in die Daten einzelner Dienstnehmer deren Zustimmung erforderlich.

§ 236

Beratung

(1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, mit dem Betriebsrat mindestens vierteljährlich und auf Verlangen

des Betriebsrates monatlich gemeinsame Beratungen über laufende Angelegenheiten, allgemeine Grundsätze der Betriebsführung in sozialer, personeller, wirtschaftlicher und technischer Hinsicht sowie über die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen abzuhalten und ihn dabei über wichtige Angelegenheiten zu informieren. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die zur Beratung erforderlichen Unterlagen auszuhändigen.

(2) Der Betriebsrat und der Betriebsinhaber sind berechtigt, an ihre zuständigen kollektivvertragsfähigen Körperschaften das Ersuchen zu richten, einen Vertreter zur Teilnahme an diesen Beratungen zu entsenden, sofern über Betriebsänderungen oder ähnlich wichtige Angelegenheiten, die erhebliche Auswirkungen auf die Dienstnehmer des Betriebes haben, beraten werden soll. Der Betriebsinhaber und der Betriebsrat haben gegenseitig rechtzeitig Mitteilung zu machen, um dem anderen Teil die Beiziehung seiner Interessenvertretung zu ermöglichen.

§ 237

Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat in allen Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes rechtzeitig anzuhören und mit ihm darüber zu beraten. Der Betriebsinhaber ist insbesondere verpflichtet, den Betriebsrat

a) bei der Planung und Einführung neuer Technologien zu den Auswirkungen zu hören, die die Auswahl der Arbeitsmittel oder Arbeitsstoffe, die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und die Einwirkung der Umwelt auf den Arbeitsplatz für die Sicherheit und die Gesundheit der Dienstnehmer haben;

b) bei der Auswahl der persönlichen Schutzausrüstung zu beteiligen;

c) bei der Ermittlung und Beurteilung der Gefahren und der Festlegung der Maßnahmen sowie bei der Planung und Organisation der Unterweisung zu beteiligen.

(2) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

a) dem Betriebsrat Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten sowie zu den Aufzeichnungen und Berichten über Arbeitsunfälle zu gewähren;

b) dem Betriebsrat die Unterlagen betreffend die Erkenntnisse auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung zur Verfügung zu stellen;

c) dem Betriebsrat die Ergebnisse von Messungen und Untersuchungen betreffend gefährliche Arbeitsstoffe und Lärm sowie die Ergebnisse sonstiger Mes-

sungen und Untersuchungen, die mit dem Dienstnehmerschutz im Zusammenhang stehen, zur Verfügung zu stellen;

d) dem Betriebsrat die Aufzeichnungen betreffend Arbeitsstoffe und Lärm zur Verfügung zu stellen;

e) den Betriebsrat über Grenzwertüberschreitungen sowie deren Ursachen und über die getroffenen Maßnahmen unverzüglich zu informieren und

f) den Betriebsrat über Auflagen, Vorschriften und Bewilligungen auf dem Gebiet des Dienstnehmerschutzes zu informieren.

(3) Der Betriebsinhaber hat mit dem Betriebsrat über die beabsichtigte Bestellung oder Abberufung von Sicherheitsfachkräften, Arbeitsmedizinern sowie von Personen zu beraten, die für die Erste Hilfe, die Brandbekämpfung und die Evakuierung zuständig sind. Der Betriebsrat kann zu den Beratungen die Land- und Forstwirtschaftsinspektion beiziehen. Eine ohne Beratung mit dem Betriebsrat vorgenommene Bestellung von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern ist rechtsunwirksam.

(4) Der Betriebsrat kann seine Befugnisse nach Abs. 1 lit. a bis c an die im Betrieb bestellten Sicherheitsvertrauenspersonen delegieren. Für die Beschlussfassung gilt § 212. Der Beschluss ist den Sicherheitsvertrauenspersonen sowie dem Betriebsinhaber unverzüglich mitzuteilen und wird erst mit deren Verständigung rechtsunwirksam.

§ 238

Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Dienstnehmer

Der Betriebsrat ist berechtigt, zugunsten der Dienstnehmer und ihrer Familienangehörigen Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten.

Unterabschnitt I

Mitwirkung in sozialen Angelegenheiten

§ 239

Mitwirkung in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung und Schulung

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über geplante Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung sowie der betrieblichen Schulung und Umschulung zum ehestmöglichen Zeitpunkt in Kenntnis zu setzen.

(2) Der Betriebsrat hat das Recht, Vorschläge in Angelegenheiten der betrieblichen Berufsausbildung, Schulung und Umschulung zu erstatten und Maßnahmen zu beantragen. Der Betriebsinhaber ist verpflichtet,

tet, mit dem Betriebsrat über dessen Vorschläge und Anträge zu beraten.

(3) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung sowie betrieblicher Schulungs- und Umschulungsmaßnahmen mitzuwirken. Die Art und der Umfang der Mitwirkung können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(4) Der Betriebsrat hat das Recht, an den Verhandlungen zwischen dem Betriebsinhaber und den Dienststellen der Arbeitsmarktverwaltung über Maßnahmen der betrieblichen Schulung, Umschulung und Berufsausbildung teilzunehmen. Der Zeitpunkt und der Gegenstand der Beratungen sind ihm rechtzeitig mitzuteilen. Gleiches gilt, wenn investive Förderungen aus Arbeitsmarktförderungsmitteln des Bundes gewährt oder betriebliche Schulungsmaßnahmen in solche umgewandelt werden sollen.

(5) Der Betriebsrat ist berechtigt, sich an allen behördlichen Besichtigungen zu beteiligen, die die Planung und Durchführung der betrieblichen Berufsausbildung berühren.

(6) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen teilzunehmen. Die Art und der Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen dem Betriebsinhaber und dem Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder die Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag eines der Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

(7) Die Errichtung, die Ausgestaltung und die Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs- und Bildungseinrichtungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(8) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Schulungs- oder Bildungseinrichtung binnen vier Wochen bei der Einigungskommission anfechten, wenn sie den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht oder, wenn solche Regelungen nicht bestehen, unter Abwägung der Interessen der Dienstnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

§ 240

Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen

(1) Der Betriebsrat hat das Recht, an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Wohlfahrts-

einrichtungen teilzunehmen. Die Art und der Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln. Kommt zwischen dem Betriebsinhaber und dem Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder die Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet auf Antrag eines der Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

(2) Die Errichtung, die Ausgestaltung und die Auflösung betriebs- und unternehmenseigener Wohlfahrtseinrichtungen können durch Betriebsvereinbarung geregelt werden.

(3) Der Betriebsrat kann die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtung binnen vier Wochen bei der Einigungskommission anfechten, wenn

a) die Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht oder

b) eine Betriebsvereinbarung über Gründe, die den Betriebsinhaber zur Auflösung einer Wohlfahrtseinrichtung berechtigen, nicht besteht, der Betriebsratsfonds (Zentralbetriebsratsfonds) oder die Dienstnehmer zum Errichtungs- und Erhaltungsaufwand der Wohlfahrtseinrichtung erheblich beigetragen haben und die Auflösung unter Abwägung der Interessen der Dienstnehmer und des Betriebes nicht gerechtfertigt ist.

§ 241

Zustimmungspflichtige Maßnahmen

(1) Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

a) die Einführung einer betrieblichen Disziplinarordnung;

b) die Einführung von Personalfragebögen, sofern in diesen nicht bloß die allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen für die beabsichtigte Verwendung des Dienstnehmers enthalten sind;

c) die Einführung von Kontrollmaßnahmen und technischen Systemen zur Kontrolle der Dienstnehmer, sofern diese Maßnahmen (Systeme) die Menschenwürde berühren;

d) insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht besteht, die Einführung und die Regelung von Akkord-, Stück- und Gedinglöhnen, akkordähnlichen und sonstigen leistungsbezogenen Prämien und Entgelten, die auf Arbeits-(Persönlich-

keits-)Bewertungsverfahren, statistischen Verfahren, Datenerfassungsverfahren, Kleinstzeitverfahren oder ähnlichen Entgeltfindungsmethoden beruhen, sowie der maßgeblichen Grundsätze (Systeme und Methoden) für die Ermittlung und Berechnung dieser Löhne bzw. Entgelte;

e) Akkord-, Stück- und Gedinglöhne sowie Durchschnittsverdienste.

(2) Betriebsvereinbarungen in den Angelegenheiten des Abs. 1 können, soweit sie keine Bestimmungen über ihre Geltungsdauer enthalten, von jedem der Vertragspartner jederzeit ohne Einhaltung einer Frist schriftlich gekündigt werden. § 61 Abs. 3 zweiter Satz ist nicht anzuwenden.

§ 242

Ersetzbare Zustimmung

(1) Folgende Maßnahmen des Betriebsinhabers bedürfen zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates:

a) die Einführung von Systemen zur automationsunterstützten Ermittlung, Verarbeitung und Übermittlung von personenbezogenen Daten des Dienstnehmers, die über die Ermittlung von allgemeinen Angaben zur Person und Angaben über die fachlichen Voraussetzungen hinausgehen. Eine Zustimmung ist nicht erforderlich, soweit die tatsächliche oder vorgesehene Verwendung dieser Daten nicht über die Erfüllung von Verpflichtungen hinausgeht, die sich aus Gesetz, Normen der kollektiven Rechtsgestaltung oder Dienstvertrag ergeben;

b) die Einführung von Systemen zur Beurteilung von Dienstnehmern des Betriebes, sofern mit diesen Daten erhoben werden, die nicht durch die betriebliche Verwendung gerechtfertigt sind.

(2) Die Zustimmung des Betriebsrates nach Abs. 1 kann durch die Entscheidung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle ersetzt werden. Im Übrigen gelten die §§ 61 Abs. 2 und 243 Abs. 2 sinngemäß.

(3) Durch die Abs. 1 und 2 werden die aus § 241 sich ergebenden Zustimmungsrechte des Betriebsrates nicht berührt.

§ 243

Betriebsvereinbarungen

(1) Betriebsvereinbarungen im Sinne des § 58 können in folgenden Angelegenheiten abgeschlossen werden:

a) allgemeine Ordnungsvorschriften, die das Verhalten der Dienstnehmer im Betrieb regeln;

b) generelle Festsetzung des Beginns und des Endes der täglichen Arbeitszeit, der Dauer und der Lage der Arbeitspausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;

c) Art und Weise der Abrechnung und insbesondere Zeit und Ort der Auszahlung der Bezüge;

d) Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung der Folgen einer Betriebsänderung im Sinne des § 256 Abs. 1 lit. a bis f, sofern diese wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Dienstnehmerschaft mit sich bringt;

e) Art und Umfang der Teilnahme des Betriebsrates an der Verwaltung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;

f) Maßnahmen zur zweckentsprechenden Benützung von Betriebseinrichtungen und Betriebsmitteln;

g) Richtlinien für die Vergabe von Werkwohnungen;

h) Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten sowie Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der Dienstnehmer;

i) Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung;

j) Grundsätze betreffend den Verbrauch des Erholungsurlaubes;

k) Entgeltfortzahlungsansprüche für den zur Teilnahme an Betriebs-(Gruppen-, Betriebshaupt-)Versammlungen erforderlichen Zeitraum und damit im Zusammenhang stehende Fahrtkostenvergütungen;

l) Erstattung von Auslagen und Aufwendungen sowie Regelung von Aufwandsentschädigungen;

m) Anordnung der vorübergehenden Verkürzung oder Verlängerung der Arbeitszeit;

n) betriebliches Vorschlagswesen;

o) Gewährung von Zuwendungen aus besonderen betrieblichen Anlässen;

p) Systeme der Gewinnbeteiligung;

q) Maßnahmen zur Sicherung der von den Dienstnehmern eingebrachten Gegenstände;

r) betriebliche Pensions- und Ruhegeldleistungen;

s) Art und Umfang der Mitwirkung des Betriebsrates an der Planung und Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsausbildung und betrieblicher Schulungs- und Bildungseinrichtungen sowie die Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung von betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen;

t) betriebliches Beschwerdewesen;

u) Rechtsstellung der Dienstnehmer bei Krankheit und Unfall;

v) Kündigungsfristen und Gründe zur vorzeitigen Beendigung des Dienstverhältnisses;

w) Maßnahmen im Sinne der §§ 241 Abs. 1 und 242 Abs. 1;

x) Maßnahmen zum Abbau der Benachteiligung von Frauen (Frauenförderpläne) sowie Maßnahmen zur Berücksichtigung von Familienpflichten der Dienstnehmerinnen und Dienstnehmer;

y) Festlegung des Beginnes und Verlängerung der Frist für die vorübergehende Beibehaltung des Zuständigkeitsbereiches.

(2) Kommt in den im Abs. 1 lit. a bis f bezeichneten Angelegenheiten zwischen dem Betriebsinhaber und dem Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder die Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet, insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt, auf Antrag eines der Streitparteien die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle.

(3) In Betrieben, in denen dauernd nicht mehr als 35 Dienstnehmer beschäftigt werden, ist die Bestimmung des Abs. 1 lit. g, in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Dienstnehmer beschäftigt werden, auch die Bestimmung des Abs. 1 lit. d nicht anzuwenden.

Unterabschnitt J

Mitwirkung in personellen Angelegenheiten

§ 244

Personelles Informationsrecht

Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über den künftigen Bedarf an Dienstnehmern und die im Zusammenhang damit in Aussicht genommenen personellen Maßnahmen rechtzeitig zu unterrichten.

§ 245

Mitwirkung bei der Einstellung von Dienstnehmern

(1) Der Betriebsrat kann dem Betriebsinhaber jederzeit die Ausschreibung eines zu besetzenden Arbeitsplatzes vorschlagen.

(2) Sobald dem Betriebsinhaber die Anzahl der aufzunehmenden Dienstnehmer, deren geplante Verwendung und die in Aussicht genommenen Arbeitsplätze bekannt sind, hat er den Betriebsrat jener Gruppe, der die Einzustellenden zuzuordnen wären, darüber zu informieren.

(3) Hat der Betriebsrat im Zusammenhang mit der Information nach Abs. 2 eine besondere Information

(Beratung) über einzelne Einstellungen verlangt, so hat der Betriebsinhaber eine besondere Information (Beratung) vor der Einstellung durchzuführen. Das Gleiche gilt, wenn eine Information nach Abs. 2 nicht stattgefunden hat. Wenn bei der Durchführung einer Beratung die Entscheidung über die Einstellung nicht rechtzeitig erfolgen könnte, ist die Beratung nach der erfolgten Einstellung durchzuführen.

(4) Jede erfolgte Einstellung eines Dienstnehmers ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen. Diese Mitteilung hat Angaben über die vorgesehene Verwendung und Einstufung des Dienstnehmers, Lohn oder Gehalt sowie eine allfällige vereinbarte Probezeit oder Befristung des Dienstverhältnisses zu enthalten.

§ 246

Mitwirkung bei der Festsetzung von Leistungsentgelten im Einzelfall

(1) Entgelte der im § 241 Abs. 1 lit. d genannten Art für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die generell nicht vereinbart werden können, bedürfen, wenn zwischen dem Betriebsinhaber und dem Dienstnehmer eine Einigung nicht zustande kommt, zu ihrer rechtswirksamen Festsetzung der Zustimmung des Betriebsrates.

(2) Akkord-, Stück- und Gedinglöhne nach § 241 Abs. 1 lit. e für einzelne Dienstnehmer oder einzelne Arbeiten, die durch Kollektivvertrag nicht vereinbart werden können, sind unter Mitwirkung des Betriebsrates festzusetzen, wenn zwischen dem Betriebsinhaber und dem Dienstnehmer eine Einigung nicht zustande kommt.

§ 247

Mitwirkung bei Versetzungen

Die dauernde Einreihung eines Dienstnehmers auf einen anderen Arbeitsplatz ist dem Betriebsrat unverzüglich mitzuteilen; auf Verlangen des Betriebsrates ist darüber zu beraten. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt. Ist mit der Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden, so bedarf sie zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates. Erteilt der Betriebsrat die Zustimmung nicht, so kann sie durch die Entscheidung der Einigungskommission ersetzt werden. Die Einigungskommission hat die Zustimmung zu erteilen, wenn die Versetzung sachlich gerechtfertigt ist.

§ 248

**Mitwirkung bei der Verhängung
von Disziplinarmaßnahmen**

Der Betriebsrat hat an der Aufrechterhaltung der Disziplin im Betrieb mitzuwirken. Die Verhängung von Disziplinarmaßnahmen im Einzelfall ist nur zulässig, wenn sie in einem Kollektivvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung (§ 243 Abs. 1 lit. a) vorgesehen ist; sie bedarf, sofern darüber nicht eine mit Zustimmung des Betriebsrates eingerichtete Stelle entscheidet, der Zustimmung des Betriebsrates.

§ 249

**Mitwirkung bei der Vergabe
von Dienst- oder Werkwohnungen**

Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Vergabe einer Dienst- oder Werkwohnung an einen Dienstnehmer dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten.

§ 250

**Mitwirkung
bei Beförderungen**

(1) Der Betriebsinhaber hat die beabsichtigte Beförderung eines Dienstnehmers dem Betriebsrat ehestmöglich mitzuteilen und auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem zu beraten. Während dieser Beratungen ist eine ihrem Zweck angemessene Vertraulichkeit zu wahren.

(2) Unter Beförderung im Sinne des Abs. 1 ist jede Anhebung der Verwendung im Betrieb zu verstehen, die mit einer Höherreihung im Entlohnungsschema oder sonst mit einer Erhöhung des Entgelts verbunden ist.

§ 251

**Mitwirkung
bei einvernehmlichen Lösungen**

(1) Verlangt der Dienstnehmer vor der Vereinbarung einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses gegenüber dem Betriebsinhaber nachweislich, sich mit dem Betriebsrat zu beraten, so kann innerhalb von zwei Arbeitstagen nach diesem Verlangen eine einvernehmliche Lösung rechtswirksam nicht vereinbart werden.

(2) Die Rechtsunwirksamkeit einer entgegen dem Abs. 1 getroffenen Vereinbarung ist innerhalb einer Woche nach dem Ablauf der Frist nach Abs. 1 schriftlich geltend zu machen. Eine gerichtliche Geltendma-

chung hat innerhalb von drei Monaten nach dem Ablauf der Frist nach Abs. 1 zu erfolgen.

§ 252

Anfechtung von Kündigungen

(1) Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Dienstnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb von acht Tagen hiezu Stellung nehmen kann.

(2) Der Betriebsinhaber hat auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem innerhalb der Frist zur Stellungnahme über die Kündigung zu beraten. Eine vor Ablauf dieser Frist ausgesprochene Kündigung ist rechtsunwirksam, es sei denn, dass der Betriebsrat eine Stellungnahme bereits abgegeben hat.

(3) Die Kündigung kann bei Gericht angefochten werden, wenn

a) die Kündigung

1. wegen des Beitrittes oder der Mitgliedschaft des Dienstnehmers zu freiwilligen Berufsvereinigungen;

2. wegen seiner Tätigkeit in freiwilligen Berufsvereinigungen oder gesetzlichen Interessenvertretungen;

3. wegen Einberufung der Betriebsversammlung durch den Dienstnehmer;

4. wegen seiner Tätigkeit als Mitglied des Wahlvorstandes, einer Wahlkommission oder als Wahlzeuge;

5. wegen seiner Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder wegen einer früheren Tätigkeit im Betriebsrat;

6. wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle;

7. wegen der bevorstehenden Einberufung des Dienstnehmers zum Präsenz- oder Ausbildungsdienst oder Zuweisung zum Zivildienst;

8. wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Dienstgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Dienstverhältnis durch den Dienstnehmer;

9. wegen seiner Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson, Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner oder als Fach- oder Hilfspersonal von Sicherheitsfachkräften oder Arbeitsmedizinern erfolgt ist oder

b) die Kündigung sozial ungerechtfertigt ist und der gekündigte Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder im Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung

1. durch Umstände, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren, oder

2. durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen, begründet ist.

Hat der Betriebsrat gegen eine Kündigung nach lit. b ausdrücklich Widerspruch erhoben, so ist die Kündigung des Dienstnehmers sozial ungerechtfertigt, wenn ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte für den Gekündigten eine größere soziale Härte als für andere Dienstnehmer des gleichen Betriebes und derselben Tätigkeitssparte, deren Arbeit der Gekündigte zu leisten fähig und willens ist, ergibt. Bei älteren Dienstnehmern sind sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder im Unternehmen, dem der Betrieb angehört, sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen. Umstände nach lit. a, die ihre Ursache in einem höheren Lebensalter eines Dienstnehmers haben, der im Betrieb oder im Unternehmen, dem der Betrieb angehört, langjährig beschäftigt ist, dürfen zur Rechtfertigung der Kündigung des älteren Dienstnehmers nur dann herangezogen werden, wenn durch die Weiterbeschäftigung betriebliche Interessen erheblich nachteilig berührt würden.

(4) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat vom Ausspruch der Kündigung zu verständigen. Der Betriebsrat kann auf Verlangen des gekündigten Dienstnehmers binnen zwei Wochen nach der Verständigung vom Ausspruch der Kündigung diese bei Gericht anfechten, wenn er der Kündigungsabsicht ausdrücklich widersprochen hat. Kommt der Betriebsrat dem Verlangen des Dienstnehmers nicht nach, so kann dieser innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf der für den Betriebsrat geltenden Frist die Kündigung selbst bei Gericht anfechten. Hat der Betriebsrat innerhalb der Frist nach Abs. 1 keine Stellungnahme abgegeben, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der Kündigung diese bei Gericht selbst anfechten. In diesem Fall ist ein Vergleich sozialer Gesichtspunkte im Sinne des Abs. 3 nicht vorzunehmen. Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der Frist nach Abs. 1 ausdrücklich zugestimmt, so kann der Dienstnehmer innerhalb von zwei Wochen nach Zugang der

Kündigung diese bei Gericht anfechten, soweit im Abs. 6 nichts anderes bestimmt ist.

(5) Insoweit der Kläger im Zuge des Anfechtungsverfahrens sich auf einen Anfechtungsgrund nach Abs. 3 lit. a beruft, hat er diesen glaubhaft zu machen. Die Anfechtungsklage ist abzuweisen, wenn bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafür spricht, dass ein anderes vom Dienstgeber glaubhaft gemachtes Motiv für die Kündigung ausschlaggebend war.

(6) Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb der Frist nach Abs. 1 ausdrücklich zugestimmt, so kann die Kündigung nach Abs. 3 lit. b nicht angefochten werden.

(7) Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

§ 253

Anfechtung von Entlassungen

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von jeder Entlassung eines Dienstnehmers unverzüglich zu verständigen und innerhalb von drei Arbeitstagen nach erfolgter Verständigung auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem die Entlassung zu beraten.

(2) Die Entlassung kann bei Gericht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 252 Abs. 3 vorliegt und der betreffende Dienstnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Entlassung kann nicht angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund im Sinne des § 252 Abs. 3 lit. b vorliegt und der Betriebsrat der Entlassung innerhalb der Frist nach Abs. 1 ausdrücklich zugestimmt hat. § 252 Abs. 4 bis 7 ist sinngemäß anzuwenden.

§ 254

Anfechtung durch den Dienstnehmer

(1) In Betrieben, in denen Betriebsräte zu errichten sind, solche aber nicht bestehen, kann der betroffene Dienstnehmer binnen zwei Wochen nach Zugang der Kündigung oder der Entlassung diese bei Gericht anfechten.

(2) Wurde in Betrieben, in denen Betriebsräte nicht zu errichten sind, ein Dienstnehmer gekündigt und ist die Kündigung offensichtlich wegen Ausübung des Koalitionsrechtes oder wegen seiner Tätigkeit als Mitglied der gesetzlichen Interessenvertretung erfolgt, so kann er binnen vier Wochen die Kündigung bei Gericht anfechten. Gibt das Gericht der Anfechtungsklage statt, so ist die Kündigung rechtsunwirksam.

Unterabschnitt K
Mitwirkung
in wirtschaftlichen Angelegenheiten

§ 255

**Wirtschaftliche Informations-,
Interventions- und Beratungsrechte**

(1) Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat über die wirtschaftliche Lage einschließlich der finanziellen Lage des Betriebes sowie über deren voraussichtliche Entwicklung, über die Art und den Umfang der Erzeugung, den Auftragsstand, den mengen- und wertmässigen Absatz, die Investitionsvorhaben sowie über sonstige geplante Maßnahmen zur Hebung der Wirtschaftlichkeit des Betriebes zu informieren; auf Verlangen des Betriebsrates ist mit ihm über diese Information zu beraten. Der Betriebsrat ist berufen, insbesondere im Zusammenhang mit der Erstellung von Wirtschaftsplänen (Erzeugungs-, Investitions-, Absatz-, Personal- und anderen Plänen) dem Betriebsinhaber Anregungen und Vorschläge zu erstatten mit dem Ziel, zum allgemeinen wirtschaftlichen Nutzen und im Interesse des Betriebes und der Dienstnehmer die Wirtschaftlichkeit und Leistungsfähigkeit des Betriebes zu fördern. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen die erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen. Der Betriebsinhaber hat den Betriebsrat von der schriftlichen Anzeige an die zuständige Stelle des Arbeitsmarktservice im Rahmen seiner verpflichtenden Mitwirkung nach den arbeitsmarktförderungsrechtlichen Vorschriften unverzüglich in Kenntnis zu setzen.

(2) Die Informations- und Beratungspflicht des Betriebsinhabers nach Abs. 1 gilt insbesondere auch für die Fälle des Überganges, der rechtlichen Verselbstständigung, des Zusammenschlusses oder der Aufnahme von Betrieben oder Betriebsteilen. Die Information hat rechtzeitig und im Vorhinein zu erfolgen und insbesondere zu umfassen:

- a) den Grund für diese Maßnahme;
- b) die sich daraus ergebenden rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Folgen für die Dienstnehmer;
- c) die hinsichtlich der Dienstnehmer in Aussicht genommenen Maßnahmen.

(3) In Betrieben, in denen dauernd mindestens 50 Dienstnehmer beschäftigt sind, hat der Betriebsinhaber dem Betriebsrat jährlich spätestens einen Monat nach der Vorlage an die Steuerbehörde eine Abschrift der Bilanz für das verflossene Geschäftsjahr einschließlich des Gewinn- und Verlustausweises zu übermitteln. Wird

die Bilanzvorlagefrist durch das Finanzamt erstreckt, so hat der Betriebsinhaber den Betriebsrat davon unter Bekanntgabe des voraussichtlichen Vorlagetermins in Kenntnis zu setzen. Erfolgt die Vorlage der Bilanz nicht innerhalb von sechs Monaten nach dem Ende des Geschäftsjahres, so ist dem Betriebsrat durch Vorlage einer Zwischenbilanz oder anderer geeigneter Unterlagen vorläufig Aufschluss über die wirtschaftliche und finanzielle Lage des Betriebes zu geben. Dem Betriebsrat sind die erforderlichen Erläuterungen und Aufklärungen zu geben.

§ 256

Mitwirkung
bei Betriebsänderungen

(1) Der Betriebsinhaber ist verpflichtet, den Betriebsrat von geplanten Betriebsänderungen ehestmöglich, jedenfalls aber so rechtzeitig vor der Betriebsänderung in Kenntnis zu setzen, dass eine Beratung über deren Gestaltung noch durchgeführt werden kann.

Als Betriebsänderungen gelten insbesondere:

- a) die Einschränkung oder die Stilllegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
- b) die Verlegung des ganzen Betriebes oder von Betriebsteilen;
- c) der Zusammenschluss mit anderen Betrieben;
- d) Änderungen des Betriebszweckes, der Betriebsanlagen, der Arbeits- und Betriebsorganisation sowie der Filialorganisation;
- e) die Einführung neuer Arbeitsmethoden;
- f) die Einführung von Rationalisierungs- und Automatisierungsmaßnahmen von erheblicher Bedeutung;
- g) Änderungen der Rechtsform oder der Eigentumsverhältnisse am Betrieb;
- h) die Auflösung von Dienstverhältnissen, die eine Meldepflicht im Rahmen der Mitwirkung des Dienstgebers nach den arbeitsmarktförderungsrechtlichen Vorschriften auslöst.

(2) Im Falle einer geplanten Betriebsänderung nach Abs. 1 lit. h hat die Information nach Abs. 1 erster Satz jedenfalls zu umfassen:

- a) die Gründe für die Maßnahme,
- b) die Anzahl und die Verwendung der voraussichtlich betroffenen Dienstnehmer, deren Qualifikation und Beschäftigungsdauer sowie die Kriterien für die Auswahl dieser Dienstnehmer,
- c) die Anzahl und die Verwendung der regelmäßig beschäftigten Dienstnehmer,
- d) den Zeitraum, in dem die geplante Maßnahme verwirklicht werden soll,

e) allfällige zur Vermeidung nachteiliger Folgen für die betroffenen Dienstnehmer geplante Begleitmaßnahmen.

Die Information nach den lit. a bis d hat schriftlich zu erfolgen. Unbeschadet des § 236 Abs. 2 kann der Betriebsrat der Beratung Sachverständige beiziehen.

(3) Der Betriebsrat kann Vorschläge zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung von für die Dienstnehmer nachteiligen Folgen von Maßnahmen nach Abs. 1 erstatten; hiebei hat der Betriebsrat auch auf die wirtschaftlichen Notwendigkeiten des Betriebes Bedacht zu nehmen.

(4) Bringt eine Betriebsänderung im Sinne des Abs. 1 lit. a bis f und h wesentliche Nachteile für alle oder erhebliche Teile der Dienstnehmerschaft mit sich, so können in Betrieben, in denen dauernd mindestens 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, Maßnahmen zur Verhinderung, Beseitigung oder Milderung dieser Folgen durch Betriebsvereinbarung geregelt werden. Sind mit einer solchen Betriebsänderung Kündigungen von Dienstnehmern verbunden, so soll die Betriebsvereinbarung auf die Interessen von älteren Dienstnehmern besonders Bedacht nehmen. Kommt zwischen dem Betriebsinhaber und dem Betriebsrat über den Abschluss, die Abänderung oder die Aufhebung einer solchen Betriebsvereinbarung eine Einigung nicht zustande, so entscheidet, insoweit eine Regelung durch Kollektivvertrag oder Satzung nicht vorliegt, auf Antrag eines der Streitteile die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle. Bei der Entscheidung der Schlichtungsstelle ist eine allfällige verspätete oder mangelhafte Information des Betriebsrates (Abs. 1) bei der Festsetzung der Maßnahmen zugunsten der Dienstnehmer in der Weise zu berücksichtigen, dass Nachteile, die die Dienstnehmer durch die verspätete oder mangelhafte Information erleiden, zusätzlich abzugelten sind.

§ 257

Mitwirkung im Aufsichtsrat

(1) In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, entsendet der Zentralbetriebsrat oder, sofern nur ein Betrieb besteht, der Betriebsrat aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, für je zwei nach dem Aktienrecht oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder einen Dienstnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Ist die Anzahl der nach dem Aktienrecht oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglie-

der eine ungerade, so ist ein weiterer Dienstnehmervertreter zu entsenden.

(2) Die Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates), die auf dem Vorschlag einer wahlwerbenden Gruppe gewählt wurden, haben das Recht, durch Mehrheitsbeschluss Dienstnehmervertreter für die Entsendung in den Aufsichtsrat zu nominieren sowie ihre Abberufung zu verlangen. Dieses Recht steht für so viele Dienstnehmervertreter zu, wie es dem Verhältnis der Anzahl der vorschlagsberechtigten Personen zur Gesamtzahl der Mitglieder des Zentralbetriebsrates (Betriebsrates) entspricht. Listenkoppelung ist zulässig. Bei der Erstellung der Nominierungsvorschläge soll auf eine angemessene Vertretung der Gruppe der Arbeiter und der Angestellten und der einzelnen Betriebe des Unternehmens Bedacht genommen werden. Der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) ist bei der Entsendung und der Abberufung der Dienstnehmervertreter an die Vorschläge der zur Nominierung berechtigten Mitglieder gebunden. Soweit vom Vorschlagsrecht nicht innerhalb von drei Monaten Gebrauch gemacht wird, entsendet der Zentralbetriebsrat (Betriebsrat) die restlichen Dienstnehmervertreter durch Mehrheitsbeschluss in den Aufsichtsrat.

(3) Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat üben ihre Funktion ehrenamtlich aus; sie haben Anspruch auf Ersatz der angemessenen Barauslagen. Im Übrigen haben die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat die gleichen Rechte und Pflichten wie die nach dem Aktienrecht oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder. Ihre Mitgliedschaft endet mit der Mitgliedschaft zum Betriebsrat oder mit der Abberufung durch die entsendende Stelle. Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat sind vom Zentralbetriebsrat abuberufen und neu zu entsenden, wenn sich die Anzahl der von der Hauptversammlung gewählten Aufsichtsratsmitglieder ändert.

(4) Die Dienstnehmervertreter im Aufsichtsrat haben das Recht, für Ausschüsse des Aufsichtsrates Mitglieder mit Sitz und Stimme nach dem im Abs. 1 festgelegten Verhältnis namhaft zu machen. Dies gilt nicht für Ausschüsse, die die Beziehungen zwischen der Gesellschaft und Mitgliedern des Vorstandes behandeln.

(5) Die Bestimmungen der Abs. 1 bis 4 über die Vertretung der Dienstnehmer im Aufsichtsrat von Aktiengesellschaften sind sinngemäß anzuwenden auf Gesellschaften mit beschränkter Haftung sowie auf Genossenschaften, die dauernd mindestens 40 Dienstnehmer beschäftigen.

Unterabschnitt L Organzuständigkeit

§ 258

Kompetenzabgrenzung

(1) Die der Dienstnehmerschaft zustehenden Befugnisse werden, soweit nichts anderes bestimmt ist, durch Betriebsräte ausgeübt.

(2) In Betrieben, in denen ein Betriebsausschuss errichtet ist, werden vom Betriebsausschuss folgende Befugnisse ausgeübt:

- a) das Beratungsrecht;
- b) die wirtschaftlichen Informations- und Interventionsrechte;
- c) die Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach den §§ 256 und 257;
- d) der Abschluss, die Änderung und die Aufhebung von Betriebsvereinbarungen, deren Geltungsbereich alle im Betriebsausschuss vertretenen Dienstnehmergruppen erfasst;
- e) soweit die Interessen aller im Betriebsausschuss vertretenen Dienstnehmergruppen betroffen sind,
 1. die Überwachung der Einhaltung der die Dienstnehmer betreffenden Vorschriften,
 2. das Recht auf Intervention,
 3. das allgemeine Informationsrecht,
 4. die Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes,
 5. die Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen.

Befugnisse in Angelegenheiten, die ausschließlich die Interessen einer im Betriebsausschuss nicht vertretenen Dienstnehmergruppe betreffen, können vom Betriebsausschuss nicht ausgeübt werden.

(3) In Betrieben, in denen ein gemeinsamer Betriebsrat errichtet ist, werden von diesem sowohl die Befugnisse nach Abs. 1 als auch jene nach Abs. 2 ausgeübt.

(4) In Unternehmen, in denen ein Zentralbetriebsrat errichtet ist, werden folgende Befugnisse von diesem ausgeübt:

- a) die Mitwirkung in wirtschaftlichen Angelegenheiten nach § 257;
- b) soweit sie nicht nur die Interessen der Dienstnehmerschaft eines Betriebes berühren,
 1. das Recht auf Intervention,
 2. das allgemeine Informationsrecht,
 3. das Beratungsrecht,
 4. die Mitwirkung in Angelegenheiten der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes,

5. die Mitwirkung an betriebs- und unternehmenseigenen Schulungs-, Bildungs- und Wohlfahrtseinrichtungen,

6. die wirtschaftlichen Informations- und Interventionsrechte,

7. die Mitwirkung bei Betriebsänderungen;

c) die Wahrnehmung der Rechte nach § 233 lit. c hinsichtlich geplanter und in Bau befindlicher Betriebsstätten des Unternehmens, für die noch kein Betriebsrat zuständig ist.

§ 259

Kompetenzübertragung

(1) Der Betriebsrat und der Betriebsausschuss können dem Zentralbetriebsrat mit dessen Zustimmung die Ausübung ihrer Befugnisse für einzelne Fälle oder für bestimmte Angelegenheiten übertragen.

(2) Beschlüsse im Sinne des Abs. 1 sind dem Betriebsinhaber umgehend mitzuteilen und erlangen erst mit der Verständigung Rechtswirksamkeit.

Unterabschnitt M Rechtsstellung der Mitglieder des Betriebsrates

§ 260

Grundsätze der Mandatsausübung, Verschwiegenheitspflicht

(1) Das Mandat des Betriebsratsmitgliedes ist ein Ehrenamt, das, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, neben den Berufspflichten auszuüben ist. Für erwachsene Barauslagen gebührt den Mitgliedern des Betriebsrates Ersatz aus dem Betriebsratsfonds.

(2) Die Mitglieder des Betriebsrates sind bei der Ausübung ihrer Tätigkeit an keinerlei Weisungen gebunden. Sie sind nur der Betriebs- (Gruppen-) Versammlung verantwortlich.

(3) Die Mitglieder des Betriebsrates dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht beschränkt und wegen dieser, insbesondere hinsichtlich des Entgelts und der Aufstiegsmöglichkeiten, nicht benachteiligt werden. Das Beschränkungs- und Benachteiligungsverbot gilt auch hinsichtlich der Versetzung eines Betriebsratsmitgliedes.

(4) Die Mitglieder und die Ersatzmitglieder des Betriebsrates sind verpflichtet, über alle ihnen in Ausübung ihres Amtes bekannt gewordenen Geschäfts- und Betriebsgeheimnisse, insbesondere über die ihnen als geheim bezeichneten technischen Einrichtungen, Verfahren und Eigentümlichkeiten des Betriebes, Verschwie-

genheit zu bewahren. Werden im Zuge der Mitwirkung in personellen Angelegenheiten Mitgliedern des Betriebsrates persönliche Verhältnisse oder Angelegenheiten der Dienstnehmer bekannt, die ihrer Bedeutung oder ihrem Inhalt nach einer vertraulichen Behandlung bedürfen, so haben sie hierüber Verschwiegenheit zu bewahren.

§ 261

Freizeitgewährung

Den Mitgliedern des Betriebsrates ist, unbeschadet einer Bildungsfreistellung nach § 263, die zur Erfüllung ihrer Obliegenheiten erforderliche Freizeit unter Fortzahlung des Entgelts zu gewähren.

§ 262

Freistellung

(1) Auf Antrag des Betriebsrates sind in Betrieben mit mehr als 150 Dienstnehmern ein, in Betrieben mit mehr als 700 Dienstnehmern zwei und in Betrieben mit mehr als 3000 Dienstnehmern drei Mitglieder des Betriebsrates und für je weitere 3000 Dienstnehmer ein weiteres Mitglied des Betriebsrates von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts freizustellen.

(2) In Betrieben, in denen getrennte Betriebsräte der Arbeiter und der Angestellten zu wählen sind, gelten die im Abs. 1 genannten Zahlen für die betreffenden Dienstnehmergruppen.

(3) Sind in Betrieben eines Unternehmens, in denen eine Freistellung von Betriebsratsmitgliedern nach den Abs. 1 und 2 nicht möglich ist, mehr als 400 Dienstnehmer beschäftigt, so ist auf Antrag des Zentralbetriebsrates ein Mitglied desselben unter Fortzahlung des Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen.

(4) Sinkt im Zuge einer rechtlichen Verselbständigung (§ 205) die Anzahl der Dienstnehmer unter die für den Freistellungsanspruch nach den Abs. 1 bis 3 erforderliche Anzahl, so bleibt die Freistellung bis zum Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates, dem der Freigestellte angehört, aufrecht.

§ 263

Bildungsfreistellung

(1) Jedes Mitglied des Betriebsrates hat Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zur Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß von drei Wochen innerhalb einer Funktionsperiode unter Fortzahlung des Entgelts; in Betrieben, in denen dauernd weniger als 20 Dienstnehmer beschäftigt sind, hat jedes Mitglied des Betriebsrates

Anspruch auf eine solche Freistellung gegen Entfall des Entgelts.

(2) Die Dauer der Freistellung kann in Ausnahmefällen bei Vorliegen eines Interesses an einer besonderen Ausbildung bis zu fünf Wochen ausgedehnt werden.

(3) Die Schulungs- und Bildungsveranstaltungen müssen von kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Dienstnehmer oder der Dienstgeber veranstaltet sein oder von diesen übereinstimmend als geeignet anerkannt werden und vornehmlich die Vermittlung von Kenntnissen zum Gegenstand haben, die der Ausübung der Funktion als Mitglied des Betriebsrates dienen.

(4) Der Betriebsrat hat den Betriebsinhaber mindestens vier Wochen vor Beginn des Zeitraumes, für den die Freistellung beabsichtigt ist, in Kenntnis zu setzen. Der Zeitpunkt der Freistellung ist im Einvernehmen zwischen dem Betriebsinhaber und dem Betriebsrat festzusetzen, wobei die Erfordernisse des Betriebes einerseits und die Interessen des Betriebsrates und des Betriebsratsmitgliedes andererseits zu berücksichtigen sind. Im Streitfall entscheidet die Einigungskommission.

(5) Betriebsratsmitglieder, die in der laufenden Funktionsperiode bereits nach § 264 freigestellt worden sind, haben während dieser Funktionsperiode keinen Anspruch auf Freistellung nach den Abs. 1 und 2.

(6) Rückt ein Ersatzmitglied des Betriebsrates in das Mandat eines Mitgliedes des Betriebsrates dauernd nach, so hat es nur insoweit einen Anspruch nach den Abs. 1 und 2, als das ausgeschiedene Mitglied noch keine Bildungsfreistellung in Anspruch genommen hat. Im Falle des Ausscheidens eines Betriebsratsmitgliedes im Zuge einer Betriebsänderung hat das nachrückende Ersatzmitglied einen Anspruch jedenfalls in dem Ausmaß, als es dem Verhältnis der noch offenen zur gesamten Tätigkeitsdauer des Betriebsrates entspricht, sofern sich nicht nach dem ersten Satz ein größerer Anspruch ergibt.

§ 264

Erweiterte Bildungsfreistellung

(1) In Betrieben mit mehr als 200 Dienstnehmern ist neben der Bildungsfreistellung nach § 263 auf Antrag des Betriebsrates ein weiteres Betriebsratsmitglied für die Teilnahme an Schulungs- und Bildungsveranstaltungen bis zum Höchstausmaß eines Jahres gegen Entfall des Entgelts von der Arbeitsleistung freizustellen. Die §§ 262 Abs. 2 und 263 Abs. 3 und 4 sind sinngemäß anzuwenden.

(2) In Dienstjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung nach Abs. 1 fallen, gebühren der Urlaub im vol-

len Ausmaß, das Urlaubsentgelt jedoch in dem Ausmaß, das dem um die Dauer einer Bildungsfreistellung verkürzten Dienstjahr entspricht.

(3) Der Dienstnehmer behält in Kalenderjahren, in die Zeiten einer Bildungsfreistellung nach Abs. 1 fallen, den Anspruch auf sonstige, insbesondere einmalige Bezüge im Sinne des § 67 Abs. 1 EStG 1988, in dem Ausmaß, das dem um die Dauer der Bildungsfreistellung verkürzten Kalenderjahr entspricht.

(4) Soweit sich Ansprüche eines Dienstnehmers nach der Dauer der Dienstzeit richten, sind Zeiten einer Bildungsfreistellung nach Abs. 1, während der das Dienstverhältnis bestanden hat, auf die Dauer der Dienstzeit anzurechnen.

§ 265

Kündigungs- und Entlassungsschutz

(1) Ein Mitglied des Betriebsrates darf bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur nach vorheriger Zustimmung der Einigungskommission gekündigt oder entlassen werden. Die Einigungskommission hat bei ihrer Entscheidung den sich aus § 260 Abs. 3 ergebenden Schutz der Betriebsratsmitglieder wahrzunehmen. In den Fällen der §§ 266 lit. c und 267 Abs. 1 lit. c erster Satzteil, lit. d erster Satzteil und lit. e hat die Einigungskommission die Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung eines Betriebsratsmitgliedes zu verweigern, wenn sich der Antrag auf ein Verhalten des Betriebsratsmitgliedes stützt, das von diesem in Ausübung des Mandates gesetzt wurde und unter Abwägung aller Umstände entschuldbar war.

(2) Dem Betriebsratsmitglied kommt im Verfahren vor der Einigungskommission Parteistellung zu.

(3) Der sich aus den §§ 265 bis 267 ergebende Schutz beginnt mit dem Zeitpunkt der Annahme der Wahl durch das Betriebsratsmitglied und endet drei Monate nach dem Erlöschen der Mitgliedschaft zum Betriebsrat, im Fall der dauernden Einstellung des Betriebes mit dem Ablauf der Tätigkeitsdauer des Betriebsrates.

(4) Die Abs. 1 bis 3 und die §§ 266 und 267 gelten sinngemäß für

a) Ersatzmitglieder, die an der Mandatsausübung verhinderte Betriebsratsmitglieder durch mindestens zwei Wochen ununterbrochen vertreten haben, bis zum Ablauf von drei Monaten nach der Beendigung dieser Tätigkeit, sofern der Betriebsinhaber vom Beginn und Ende der Vertretung ohne unnötigen Aufschub in Kenntnis gesetzt wurde;

b) Mitglieder von Wahlvorständen und Wahlwerber vom Zeitpunkt ihrer Bestellung bzw. Bewerbung bis

zum Ablauf der Frist zur Anfechtung der Wahl. Der Schutz des Wahlwerbers beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem nach der Bestellung des Wahlvorstandes seine Absicht, auf einem Wahlvorschlag zu kandidieren, offenkundig wird. Scheint der Wahlwerber auf keinem Wahlvorschlag auf, so endet sein Kündigungs- und Entlassungsschutz bereits mit dem Ende der Einreichungsfrist für Wahlvorschläge;

c) Mitglieder eines Betriebsrates, der nach der Beendigung seiner Tätigkeit die Geschäfte weiterführt, bis zum Ablauf von drei Monaten nach der Beendigung dieser Tätigkeit.

§ 266

Kündigungsschutz

Die Einigungskommission darf einer Kündigung unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 265 nur zustimmen, wenn

a) der Betriebsinhaber im Fall einer dauernden Einstellung oder Einschränkung des Betriebes oder der Stilllegung einzelner Betriebsabteilungen den Nachweis erbringt, dass er das betroffene Betriebsratsmitglied trotz dessen Verlangen an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb oder in einem anderen Betrieb des Unternehmens ohne erheblichen Schaden nicht weiterbeschäftigen kann;

b) das Betriebsratsmitglied unfähig wird, die im Arbeitsvertrag vereinbarte Arbeit zu leisten, sofern in absehbarer Zeit eine Wiederherstellung seiner Arbeitsfähigkeit nicht zu erwarten ist und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung oder die Erbringung einer anderen Arbeitsleistung durch das Betriebsratsmitglied, zu deren Verrichtung sich dieses bereit erklärt hat, nicht zugemutet werden kann;

c) das Betriebsratsmitglied die ihm aufgrund des Dienstverhältnisses obliegenden Pflichten beharrlich verletzt und dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung aus Gründen der Arbeitsdisziplin nicht zugemutet werden kann.

§ 267

Entlassungsschutz

(1) Die Einigungskommission darf unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des § 265 einer Entlassung nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied

a) absichtlich den Betriebsinhaber über Umstände, die für den Vertragsabschluss oder den Vollzug des in Aussicht genommenen Dienstverhältnisses wesentlich sind, in Irrtum versetzt hat;

b) sich einer mit Vorsatz begangenen, mit mehr als einjähriger Freiheitsstrafe bedrohten oder einer mit

Bereicherungsvorsatz begangenen gerichtlich strafbaren Handlung schuldig gemacht hat, sofern die Verfolgung von Amts wegen oder auf Antrag des Betriebsinhabers zu erfolgen hat;

c) im Dienst untreu ist oder sich in seiner Tätigkeit ohne Wissen des Betriebsinhabers von dritten Personen unberechtigt Vorteile zuwenden lässt;

d) ein Geschäfts- oder Betriebsgeheimnis verrät oder ohne Einwilligung des Betriebsinhabers ein der Verwendung im Betrieb abträgliches Nebengeschäft betreibt;

e) sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Betriebsinhaber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienangehörige oder Dienstnehmer des Betriebes zu Schulden kommen lässt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen dem Betriebsratsmitglied und dem Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist.

(2) Die Einigungskommission darf der Entlassung nicht zustimmen, wenn nach den besonderen Umständen des Falles dem Betriebsinhaber die Weiterbeschäftigung des Betriebsratsmitgliedes zumutbar ist.

(3) In den Fällen des Abs. 1 lit. b und e kann die Entlassung des Betriebsratsmitgliedes gegen nachträgliche Einholung der Zustimmung der Einigungskommission ausgesprochen werden. Stimmt die Einigungskommission der Entlassung nicht zu, so ist sie rechtsunwirksam.

ABSCHNITT IX

Behörden und Verfahren

§ 268

Einigungskommission

(1) Für das Bundesland Tirol ist eine Einigungskommission am Sitz der Bezirkshauptmannschaft Innsbruck-Land einzurichten.

(2) Die Einigungskommission besteht aus einem Vorsitzenden, seinem Stellvertreter und vier Mitgliedern und ebenso vielen Ersatzmitgliedern. Der Vorsitzende und sein Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stand der rechtskundigen Beamten der Bezirkshauptmannschaft Innsbruck-Land bestellt. Als Mitglieder und Ersatzmitglieder sind auf Vorschlag der Bauernkammer und der Landarbeiterkammer von der Landesregierung je zwei Vertreter der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer auf die Dauer von drei Jahren zu berufen.

(3) Auf Antrag der Bauernkammer oder der Landarbeiterkammer können für die Behandlung von Ent-

scheidungsfällen der Einigungskommission in abgelegenen Bezirken je zwei Vertreter aus dem Kreis der land- und forstwirtschaftlichen Dienstgeber und Dienstnehmer und ihre Ersatzmitglieder bestellt werden, mit der Wirkung, dass diese zur Entscheidung über Streitfälle für den Bezirk, für den sie bestellt sind, heranzuziehen sind.

(4) In allen Fällen, in denen durch Gesetz die Entscheidung von Streitigkeiten der Einigungskommission übertragen wird, hat diese einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen.

(5) Gegen die Entscheidungen der Einigungskommission ist eine Berufung nicht zulässig.

§ 269

Zuständigkeit

(1) Die Einigungskommission hat auf Antrag eines hiezu Berechtigten einen Ausgleich anzubahnen und, wenn erforderlich, eine Entscheidung zu fällen in Streitigkeiten über:

a) den Geltungsbereich der Bestimmungen über die Betriebsverfassung;

b) die Bestellung und die Geschäftsführung sowie die Beendigung der Funktion der Organe der Dienstnehmerschaft;

c) die Mitgliedschaft zu den Organen und die Rechtsstellung der Mitglieder der Organe der Dienstnehmerschaft;

d) den Betriebsratsfonds;

e) die Befugnisse der Dienstnehmerschaft und deren Ausübung durch ihre Organe.

(2) Insbesondere ist die Einigungskommission zuständig zur Entscheidung über:

a) die Feststellung des Vorliegens eines Betriebes;

b) die Gleichstellung von Betriebsteilen und die Beendigung der Gleichstellung;

c) die Anfechtung einer Wahl;

d) die Feststellung der Nichtigkeit einer Wahl;

e) die Aberkennung der Mitgliedschaft zum Betriebsrat;

f) die Einberufung einer Betriebsratssitzung;

g) die Anfechtung der Auflösung von Schulungs- oder Bildungseinrichtungen;

h) die Anfechtung der Auflösung von Wohlfahrts-einrichtungen;

i) die Zustimmung zur Versetzung von Dienstnehmern;

j) die Festsetzung des Zeitpunktes einer Bildungs- oder erweiterten Bildungsfreistellung;

k) den Antrag auf Zustimmung zur Kündigung und Entlassung von Betriebsratsmitgliedern.

§ 270

Obereinigungskommission

Beim Amt der Landesregierung ist eine Obereinigungskommission einzurichten. Sie besteht aus dem Vorsitzenden und nach Bedarf aus einem oder mehreren Stellvertretern und acht Mitgliedern und ebenso vielen Ersatzmitgliedern. Der Vorsitzende und seine Stellvertreter werden von der Landesregierung aus dem Stand der rechtskundigen Beamten des Amtes der Landesregierung bestellt. Für die Bestellung der Mitglieder und Ersatzmitglieder gelten die Bestimmungen des § 268 Abs. 2 sinngemäß.

§ 271

Zuständigkeit

(1) Der Obereinigungskommission obliegen:

a) die Mitwirkung bei Verhandlungen über den Abschluss oder die Abänderung von Kollektivverträgen, wenn ein Antrag dieser Art von einer der beteiligten Vertragsparteien oder von einer Behörde gestellt wird;

b) bei Gesamtstreitigkeiten über den Abschluss, die Abänderung oder die Auslegung eines Kollektivvertrages die Einleitung von Einigungsverhandlungen auf Antrag einer der am Streit beteiligten Parteien oder einer Behörde und die Fällung eines Schiedsspruches;

c) die Registrierung und die Kundmachung der hinterlegten Kollektivverträge sowie deren Verlängerungen und Abänderungen;

d) die Registrierung und die Kundmachung des Erlöschens von Kollektivverträgen;

e) die Beschlussfassung über die Festsetzung, die Abänderung oder die Aufhebung von Satzungen sowie die Registrierung und die Kundmachung solcher Beschlüsse;

f) die Zu- und Aberkennung der Kollektivvertragsfähigkeit;

g) die Abgabe eines Gutachtens über die Auslegung eines Kollektivvertrages auf Ersuchen eines Gerichtes oder einer Verwaltungsbehörde;

h) die Anlage und die Führung eines Katasters der von ihr beschlossenen Satzungen;

i) die Aufsicht über die Einigungskommission und die Überwachung ihrer Geschäftsführung.

(2) Die Obereinigungskommission hat in Angelegenheiten nach Abs. 1 lit. a und b zwischen den Streitparteien zu vermitteln und auf eine Vereinbarung der

Streitparteien zwecks Beilegung der Streitigkeit hinzuwirken. Sie kann einen Schiedsspruch nur dann fällen, wenn die beiden Streitparteien vorher die schriftliche Erklärung abgeben, dass sie sich dem Schiedsspruch unterwerfen.

(3) Schriftliche Vereinbarungen und Schiedssprüche nach Abs. 2 gelten als Kollektivverträge nach § 50.

§ 272

Gleichbehandlungskommission

(1) Beim Amt der Landesregierung ist eine Gleichbehandlungskommission einzurichten.

(2) Der Gleichbehandlungskommission gehören an:

a) das nach der Geschäftsverteilung der Landesregierung für die Angelegenheiten des Arbeitsrechtes der Dienstnehmer in der Land- und Forstwirtschaft zuständige Mitglied der Landesregierung als Vorsitzender;

b) zwei Vertreter der Bauernkammer;

c) zwei Vertreter der Landarbeiterkammer;

d) ein rechtskundiger Beamter des Amtes der Landesregierung.

(3) Die Mitglieder nach Abs. 2 lit. b bis d sind von der Landesregierung auf die Dauer von vier Jahren zu bestellen. Sie müssen zum Landtag wählbar sein. Die Bestellung der Mitglieder nach Abs. 2 lit. b und c erfolgt aufgrund von Vorschlägen der Bauernkammer bzw. der Landarbeiterkammer. Die Vorschläge sind innerhalb einer von der Landesregierung angemessen festzusetzenden Frist zu erstatten. Werden innerhalb dieser Frist Vorschläge nicht erstattet, so ist die Bestellung ohne Vorschlag vorzunehmen. Die Mitglieder nach Abs. 2 lit. b bis d bleiben auch nach dem Ablauf ihrer Amtsdauer so lange im Amt, bis die neuen Mitglieder bestellt worden sind.

(4) Für jedes Mitglied nach Abs. 2 lit. b bis d ist in gleicher Weise ein Ersatzmitglied zu bestellen. Jedes Mitglied wird während der Dauer seiner Verhinderung durch das Ersatzmitglied vertreten. Für den Fall der Verhinderung des Vorsitzenden hat dieser einen Beamten des Amtes der Landesregierung als Ersatzmitglied (Stellvertreter) zu bestellen. Die für die Mitglieder geltenden Bestimmungen sind auch auf die Ersatzmitglieder anzuwenden.

(5) Auf die Mitglieder sind die allgemeinen Bestimmungen über die Befangenheit von Verwaltungsorganen sowie die für Landesbeamte geltenden Bestimmungen über die Amtsverschwiegenheit anzuwenden. Die Entscheidung über die Entbindung eines Mitgliedes von der Pflicht zur Amtsverschwiegenheit obliegt der Landesregierung.

(6) Die Mitglieder nach Abs. 2 lit. b und c haben vor dem Antritt ihres Amtes in die Hand des Vorsitzenden die gewissenhafte Erfüllung ihrer Aufgaben zu geloben.

(7) Ein Mitglied scheidet aus durch

- a) Tod,
- b) Widerruf der Bestellung,
- c) Verzicht.

Die Landesregierung hat die Bestellung zu widerrufen, wenn die Voraussetzungen für die Bestellung nicht mehr gegeben sind oder wenn Umstände eintreten, die der ordnungsgemäßen Ausübung des Amtes voraussichtlich auf Dauer entgegenstehen. Der Verzicht ist der Landesregierung schriftlich zu erklären. Er wird mit dem Einlangen der Erklärung wirksam. Scheidet ein Mitglied aus, so ist für den Rest der Amtsdauer ein neues Mitglied zu bestellen. Abs. 3 gilt für diesen Fall sinngemäß.

(8) Die Mitgliedschaft zur Gleichbehandlungskommission ist ein Ehrenamt. Die Mitglieder nach Abs. 2 lit. b und c haben gegenüber dem Land Tirol Anspruch auf Reisekostenvergütung und Reisezulage nach den für Landesbeamte der Dienstklasse VIII geltenden Vorschriften.

§ 273

Geschäftsführung

(1) Die Einberufung der Gleichbehandlungskommission obliegt dem Vorsitzenden. Die Gleichbehandlungskommission ist nach Bedarf sowie binnen zwei Wochen dann einzuberufen, wenn mindestens zwei Mitglieder dies schriftlich beantragen.

(2) Die Gleichbehandlungskommission ist beschlussfähig, wenn der Vorsitzende oder sein Stellvertreter und mindestens drei weitere Mitglieder anwesend sind. Für Beschlüsse ist die einfache Mehrheit der abgegebenen Stimmen erforderlich. Stimmenthaltung gilt als Ablehnung. Bei Stimmgleichheit entscheidet die Stimme des Vorsitzenden.

(3) Die Sitzungen der Gleichbehandlungskommission sind nicht öffentlich. Der Vorsitzende kann den Sitzungen fallweise Sachverständige mit beratender Stimme beiziehen. Er hat einer Sitzung Sachverständige beizuziehen, wenn mindestens zwei Mitglieder dies schriftlich beantragen. § 272 Abs. 5 und 8 gilt für Sachverständige sinngemäß.

(4) Über jede Sitzung ist eine Niederschrift aufzunehmen. Sie hat zu enthalten:

- a) den Ort, den Tag, den Beginn und das Ende der Sitzung,
- b) die Namen der anwesenden Mitglieder,

c) die gefassten Beschlüsse unter Anführung des Abstimmungsergebnisses.

Die Niederschrift ist vom Vorsitzenden zu unterfertigen.

(5) Die Vorbereitung der Sitzungen und die Kanzleiarbeiten der Gleichbehandlungskommission sind vom Amt der Tiroler Landesregierung zu besorgen.

§ 274

Aufgaben

(1) Die Gleichbehandlungskommission hat sich zu befassen mit

a) allen die Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes berührenden Fragen;

b) Anträgen von Dienstnehmern, mit denen die Verletzung des Verbotes der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung geltend gemacht wird.

(2) Die Gleichbehandlungskommission hat auf Antrag oder von Amts wegen Gutachten über Fragen der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes zu erstatten. Zur Antragstellung sind die Bauernkammer und die Landarbeiterkammer befugt. Die Gutachten sind im Boten für Tirol zu verlautbaren.

(3) Betrifft ein Gutachten nach Abs. 2 Fragen der Verletzung des Verbotes der Diskriminierung in Regelungen der kollektiven Rechtsgestaltung, so hat der Vorsitzende zu den Sitzungen Vertreter der jeweiligen Kollektivvertragsparteien mit beratender Stimme beizuziehen.

§ 275

Zuständigkeit

(1) Die Gleichbehandlungskommission hat auf Antrag oder von Amts wegen im Einzelfall zu prüfen, ob eine Verletzung des Verbotes der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt. Zur Antragstellung sind Dienstnehmer, Dienstgeber, ein Betriebsrat sowie die Bauernkammer und die Landarbeiterkammer befugt.

(2) Ist die Gleichbehandlungskommission der Auffassung, dass eine Verletzung des Verbotes der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes vorliegt, so hat sie dem Dienstgeber schriftlich einen Vorschlag zur Beseitigung der Diskriminierung mit der Aufforderung zu übersenden, die Diskriminierung zu beenden.

(3) Kommt der Dienstgeber dieser Aufforderung nicht innerhalb eines Monats nach, so können die Bauernkammer und die Landarbeiterkammer beim Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Verbotes der

Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes klagen. Im Falle einer Diskriminierung bei der Festsetzung des Entgelts verlängert sich die Frist bis zum Ende des Entgeltzeitraumes, wenn dieser länger als einen Monat dauert. Der Ablauf der gesetzlichen Verjährungsfrist sowie kollektivvertraglicher Verfallsfristen wird bis zum Ende eines Monats nach dem Eintritt der Rechtskraft des Urteiles des Arbeitsgerichtes gehemmt.

(4) Die Gleichbehandlungskommission hat rechtskräftige Urteile des Arbeitsgerichtes, die Verletzungen des Verbotes der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes feststellen, im Boten für Tirol zu verlautbaren.

(5) Der Dienstnehmer kann die Verletzung des Verbotes der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes bei Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung statt mit einem Antrag an die Gleichbehandlungskommission mit einer Feststellungsklage beim Arbeitsgericht geltend machen. Wurde eine solche Verletzung durch das Gericht festgestellt, so ist der Dienstnehmer auf Verlangen in die entsprechenden Maßnahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung einzubeziehen.

(6) Vermutet die Gleichbehandlungskommission eine Verletzung des Verbotes der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes, so hat sie den Dienstgeber schriftlich aufzufordern, innerhalb eines Monats einen schriftlichen Bericht zu erstatten. Dieser Bericht hat alle Angaben zu enthalten, die erforderlich sind, um beurteilen zu können, ob das Verbot der Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes verletzt wurde.

(7) Die Dienstgeber und alle Dienstnehmer der betroffenen Betriebe sind verpflichtet, der Gleichbehandlungskommission die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

§ 276

Anwältin für Gleichbehandlungsfragen

(1) Die Landesregierung hat nach Anhören der Bauernkammer und der Landarbeiterkammer die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und deren Stellvertreterin auf die Dauer von fünf Jahren zu bestellen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin müssen Bedienstete des Amtes der Tiroler Landesregierung sein.

(2) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen und ihre Stellvertreterin scheiden aus ihrem Amt durch Verzicht oder durch Widerruf der Bestellung. Der Verzicht ist gegenüber der Landesregierung schriftlich zu erklären. Er wird eine Woche nach dem Einlangen der Ver-

zichtserklärung unwiderruflich und, sofern in der Verzichtserklärung nicht ein späterer Zeitpunkt angegeben ist, wirksam. Die Bestellung ist zu widerrufen, wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder ihre Stellvertreterin ihre Eigenschaft als Bedienstete des Amtes der Tiroler Landesregierung verliert. Scheidet die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen oder ihre Stellvertreterin vorzeitig aus, so ist für die restliche Amtsdauer eine neue Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bzw. eine neue Stellvertreterin zu bestellen. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen wird im Falle ihrer Verhinderung durch ihre Stellvertreterin vertreten.

(3) Der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen obliegt die Beratung und Unterstützung von Personen, die sich im Sinne des § 62 diskriminiert fühlen.

(4) Die Gleichbehandlungskommission hat von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten, wenn die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen eine Verletzung des Verbotes der Diskriminierung nach § 62 vermutet und der Gleichbehandlungskommission die Gründe für diese Vermutung glaubhaft macht.

(5) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ist berechtigt, an den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission teilzunehmen. Sie kann von der Gleichbehandlungskommission mit der Durchführung von Ermittlungen beauftragt werden, wobei sie den Betriebsrat zur Mitwirkung heranzuziehen hat. Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen ist befugt, betriebliche Räume zu betreten, in die Unterlagen der Betriebe Einsicht zu nehmen und Abschriften oder Ablichtungen der Unterlagen anzufertigen, wenn sie dazu von der Gleichbehandlungskommission beauftragt wurde. Ein solcher Auftrag darf nur erteilt werden, wenn dies für die zweckmäßige Durchführung von Ermittlungen unbedingt erforderlich ist. Die Dienstgeber haben das Betreten der Räume, die Einsicht in die Unterlagen und die Anfertigung von Abschriften oder Ablichtungen im Rahmen der der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen eingeräumten Befugnis zu dulden.

(6) Die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen kann, wenn dies erforderlich ist, aufgrund einer behaupteten Verletzung des Verbotes der Diskriminierung nach § 62 die Dienstgeber zur Abgabe einer schriftlichen Stellungnahme auffordern. Sie kann auch weitere Auskünfte von den Dienstgebern, den Betriebsräten und den Dienstnehmern der betroffenen Betriebe einholen. Diese sind verpflichtet, der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen die für die Durchführung ihrer Aufgaben erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

(7) Die Kanzleiarbeiten der Anwältin für Gleichbehandlungsfragen sind vom Amt der Tiroler Landesregierung zu besorgen.

§ 277

Land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle

(1) Zur Entscheidung von Streitigkeiten über den Abschluss, die Änderung oder die Aufhebung von Betriebsvereinbarungen in Angelegenheiten, in denen das Gesetz die Entscheidung durch Schlichtungsstellen vorsieht, ist auf Antrag einer der Streitteile eine land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle zu errichten. Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist bei der Obereinigungskommission zu errichten. Ein Antrag auf Entscheidung einer Streitigkeit durch die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist an den Vorsitzenden der Obereinigungskommission zu richten.

(2) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle besteht aus einem Vorsitzenden und vier Beisitzern. Der Vorsitzende ist vom Vorsitzenden der Obereinigungskommission auf einvernehmlichen Antrag der Streitteile zu bestellen. Kommt eine Einigung der Streitteile auf die Person des Vorsitzenden innerhalb von zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) nicht zustande, so ist er auf Antrag eines der Streitteile vom Vorsitzenden der Obereinigungskommission zu bestellen; diese Bestellung hat aus dem Kreis der Berufsrichter zu erfolgen, die in Tirol einem zur Ausübung der Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit berufenen Senat angehören.

(3) Jeder der Streitteile hat zwei Beisitzer namhaft zu machen, davon einen aus einer Beisitzerliste; der zweite Beisitzer soll aus dem Kreis der im Betrieb Beschäftigten namhaft gemacht werden. Hat einer der Streitteile binnen zwei Wochen ab Antragstellung (Abs. 1) die Nominierung der Beisitzer nicht vorgenommen, so hat der Vorsitzende der Obereinigungskommission sie aus der Liste der Beisitzer jener Gruppe (Dienstgeber oder Dienstnehmer), der die Säumige angehört, zu bestellen.

(4) Die Streitteile haben die Einigung auf die Person des Vorsitzenden und die Nominierung der Beisitzer dem Vorsitzenden der Obereinigungskommission mitzuteilen. Dieser hat den Vorsitzenden der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle und die Beisitzer unverzüglich zu bestellen und im Einvernehmen mit dem Vorsitzenden der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle die erste mündliche Verhandlung anzuberaumen. Die weitere Verfahrensleitung obliegt dem Vorsitzenden der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle.

§ 278

Beisitzer

(1) Die Landesregierung hat aufgrund von Vorschlägen eine Liste der Beisitzer aus dem Kreis der Dienstgeber und eine Liste der Beisitzer aus dem Kreis der Dienstnehmer zu erstellen. Bei der Erstattung der Vorschläge und der Erstellung der Listen ist auf die fachliche Qualifikation der Beisitzer und auf regionale Gesichtspunkte entsprechend Bedacht zu nehmen.

(2) Die Vorschläge für die Liste der Beisitzer aus dem Kreis der Dienstgeber und der Dienstnehmer sind von den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen zu erstatten.

(3) Ausfertigungen der Beisitzerlisten sind der Obereinigungskommission, den zuständigen gesetzlichen Interessenvertretungen sowie binnen zwei Wochen ab Stellung eines Antrages auf Entscheidung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle den Streitteilen zu übermitteln; dies gilt sinngemäß auch für Änderungen derselben.

(4) Die im Abs. 1 genannten Listen können bei der Obereinigungskommission während der Amtsstunden von jedermann eingesehen werden.

§ 279

Anrufung bei Betriebsvereinbarung

In allen Angelegenheiten, in denen bei Nichtzustandekommen einer Einigung über den Abschluss, die Aufhebung oder die Abänderung einer Betriebsvereinbarung die Anrufung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle vorgesehen ist, hat diese zwischen den Streitteilen zu vermitteln, Vorschläge zur Beilegung der Streitfragen zu erstatten und auf eine Vereinbarung der Streitteile hinzuwirken; falls erforderlich, hat sie eine Entscheidung zu fällen.

§ 280

Verhandlung, Beschlussfassung

(1) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle ist, soweit im Folgenden nichts anderes bestimmt wird, verhandlungs- und beschlussfähig, wenn sowohl der Vorsitzende als auch von jedem der Streitteile zwei Beisitzer anwesend sind. Wurde eine Verhandlung der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle bereits einmal vertagt, weil ein Beisitzer unentschuldigt nicht erschienen ist, und ist in der fortgesetzten Verhandlung abermals derselbe oder ein anderer von der gleichen Partei namhaft gemachter Beisitzer unentschuldigt nicht erschienen, so wird die Verhandlung und Entscheidung nicht gehindert, sofern der Vorsitzende

und mindestens ein Beisitzer anwesend sind. Bei der Beschlussfassung hat sich der Vorsitzende zunächst der Stimme zu enthalten; kommt eine Stimmenmehrheit nicht zustande, so nimmt der Vorsitzende nach weiterer Beratung an der erneuten Beschlussfassung teil. Er gibt seine Stimme als Letzter ab. Stimmenthaltung ist unzulässig.

(2) Die land- und forstwirtschaftliche Schlichtungsstelle hat die Entscheidung möglichst rasch innerhalb der durch die Anträge der Parteien bestimmten Grenzen und unter Abwägung der Interessen des Betriebes einerseits und der Dienstnehmer andererseits zu fällen. Sie ist dabei an das übereinstimmende Vorbringen und die übereinstimmenden Anträge der Streitparteien gebunden. Die Entscheidung gilt als Betriebsvereinbarung. Gegen die Entscheidung ist kein Rechtsmittel zulässig.

(3) Auf das Verfahren vor der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle ist das Allgemeine Verwaltungsverfahrensgesetz 1991 anzuwenden, wobei die Bestimmungen über die Befangenheit von Verwaltungsorganen nur auf die aus einer Beisitzerliste namhaft gemachten Beisitzer anzuwenden sind. Auf einvernehmlichen Antrag der Streitparteien haben mündliche Verhandlungen im Betrieb stattzufinden.

(4) Den Mitgliedern der land- und forstwirtschaftlichen Schlichtungsstelle gebührt für jede angefangene Sitzungsstunde eine Vergütung von 220,- Schilling. Außerdem haben sie gegenüber dem Land Tirol Anspruch auf Reisekostenvergütung und Reisezulage nach den für Landesbeamte der Dienstklasse VIII geltenden Vorschriften.

ABSCHNITT X

Schluss-, Straf- und Übergangbestimmungen

§ 281

Aufzeichnungspflichten

(1) Über die im § 87 festgelegten Aufzeichnungspflichten hinaus hat der Dienstgeber Aufzeichnungen zu führen über:

- a) die geleisteten Arbeitsstunden und deren Entlohnung;
- b) die Beschäftigung an Sonn- und Feiertagen und den gewährten Freizeitausgleich nach den §§ 72 Abs. 1 und 79 Abs. 3.

(2) Ist bei gleitender Arbeitszeit vereinbart, dass die Arbeitszeitaufzeichnungen vom Dienstnehmer zu führen sind, so hat der Dienstgeber den Dienstnehmer zur ordentlichen Führung der Aufzeichnungen anzuleiten.

Nach dem Ende der Gleitzeitperiode hat sich der Dienstgeber diese Aufzeichnungen aushändigen zu lassen und zu kontrollieren. Werden die Aufzeichnungen vom Dienstgeber durch ein Zeiterfassungssystem geführt, so ist dem Dienstnehmer nach dem Ende der Gleitzeitperiode auf Verlangen eine Abschrift der Arbeitszeitaufzeichnungen zu übermitteln, anderenfalls ist ihm die Einsichtnahme zu gewähren.

(3) Für Jugendliche sind folgende Aufzeichnungen zu führen:

- a) der Name, das Geburtsdatum und die Adresse des Jugendlichen;
 - b) der Name und die Adresse des gesetzlichen Vertreters;
 - c) der Tag des Eintritts in den Betrieb;
 - d) der Ort der Beschäftigung;
 - e) die geleisteten Arbeitsstunden, wobei Tätigkeiten nach § 149 Abs. 3 gesondert auszuweisen sind, und deren Entlohnung einschließlich der Unterrichtszeit in der Berufsschule und den vorgeschriebenen Fachkursen;
 - f) Angaben über die Beschäftigung während der Wochenfreizeit und die hierfür gewährten Freizeiten.
- (4) § 87 Abs. 2 gilt sinngemäß.

(5) Für Betriebe, die dauernd weniger als fünf Dienstnehmer beschäftigen, kann durch Kollektivvertrag eine von den Abs. 1 und 2 abweichende Regelung getroffen werden.

§ 282

Schutz der Koalitionsfreiheit

Den Dienstnehmern steht es frei, sich zwecks Förderung ihrer Interessen zusammenzuschließen. Jede Beeinträchtigung der Koalitionsfreiheit ist verboten.

§ 283

Zwingender Rechtscharakter

Die Rechte, die den Dienstnehmern aufgrund der Bestimmungen dieses Gesetzes zustehen, können durch Dienstvertrag nur insoweit aufgehoben oder beschränkt werden, als das Gesetz ausdrücklich abweichende Vereinbarungen zulässt.

§ 284

Strafbestimmungen

(1) Wer

a) den Bestimmungen der §§ 68 bis 78, 87, 90 Abs. 3 bis 5, 91 bis 93, 95 bis 97, 98 Abs. 4 bis 7, 99 bis 101, 102 Abs. 1 bis 5, 103 bis 125, 126 Abs. 2 bis 4, 127, 128 Abs. 2, 4 und 5, 133 bis 151, 167 Abs. 4, 169 Abs. 2, 281 und 282 oder einer Verordnung nach § 132 oder einem Bescheid nach § 138 Abs. 3 oder

b) vorsätzlich den Bestimmungen der §§ 153 Abs. 3 erster und dritter Satz, 154, 155 Abs. 3 erster Satz zuwiderhandelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 15.000,- Schilling zu bestrafen.

(2) Wer den Bestimmungen der §§ 53 Abs. 7, 64, 197 Abs. 3, 233 lit. c, 237 Abs. 1 und 2, 245 Abs. 3 und 4, 249, 250 Abs. 1, 255 Abs. 3, 256 Abs. 1 lit. h und Abs. 2, 260 Abs. 4 und 262 zuwiderhandelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist, sofern die Tat nicht nach anderen Vorschriften einer strengeren Strafe unterliegt, von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 30.000,- Schilling zu bestrafen. Eine Verfolgung und Bestrafung hat jedoch nur zu erfolgen, wenn im Falle

a) der §§ 53 Abs. 7, 233 lit. c, 237 Abs. 1 und 2, 245 Abs. 3 und 4, 249, 250 Abs. 1 und 262 der Betriebsrat,

b) des § 64 der Stellenwerber oder die Anwältin für Gleichbehandlungsfragen,

c) des § 197 Abs. 3 der Wahlvorstand,

d) des § 255 Abs. 3 und des § 256 Abs. 1 lit. h und Abs. 2 das nach § 258 zuständige Organ der Dienstnehmerschaft und

e) des § 260 Abs. 4 der Betriebsinhaber binnen sechs Wochen ab Kenntnis der Übertretung und der Person des Täters bei der Bezirksverwaltungsbehörde als Privatankläger einen Strafantrag stellt. § 56 Abs. 2 bis 4 des Verwaltungsstrafgesetzes 1991, BGBl. Nr. 52, ist anzuwenden.

(3) Wer Organe der Land- und Forstwirtschaftsinspektion in der Ausübung ihres Dienstes behindert oder die Erfüllung ihrer Aufgaben vereitelt, begeht eine Verwaltungsübertretung und ist von der Bezirksverwaltungsbehörde mit einer Geldstrafe bis zu 15.000,- Schilling zu bestrafen.

(4) Zuwiderhandlungen gegen die Bestimmungen der §§ 159 Abs. 1 und 163 Abs. 5 sind von den Gerichten als Vergehen im Sinne des § 310 StGB zu ahnden.

§ 285

Geschlechtsspezifische Bezeichnung

Soweit in diesem Gesetz für die Bezeichnung von Funktionen die männliche Form verwendet wird, ist für den Fall, dass eine Frau eine solche Funktion innehat, für die Bezeichnung der Funktion die entsprechende weibliche Form zu verwenden.

§ 286

Übergangsbestimmungen

(1) Die beim Amt der Landesregierung bestehende Land- und Forstwirtschaftsinspektion gilt als nach § 152 Abs. 1 eingerichtet. Die beim Inkrafttreten dieses Gesetzes im Amt befindliche land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungsstelle, Einigungskommission, Obereinigungskommission, Gleichbehandlungskommission und Anwältin für Gleichbehandlungsfragen bleiben bis zum Ablauf ihrer Amtsdauer (Mitglieder, Stellvertreter und Ersatzmitglieder) im Amt.

(2) Sicherheitsfachkräfte (§ 125) und Arbeitsmediziner (§ 127) sind

a) in Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 11 bis 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, bis spätestens mit 1. Jänner 2001 und

b) in Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu 10 Dienstnehmer beschäftigt werden, bis spätestens mit 1. Jänner 2002 zu bestellen.

Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl erst in der letzten Phase nach lit. b zu berücksichtigen.

(3) Die Durchführung der Ermittlung und der Beurteilung der Gefahren, die Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung (§ 91) und die Erstellung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente (§ 92) muss,

a) für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig 11 bis 50 Dienstnehmer beschäftigt werden, spätestens mit 1. Jänner 2001 und

b) für Arbeitsstätten, in denen regelmäßig bis zu 10 Dienstnehmer beschäftigt werden, spätestens mit 1. Jänner 2002 fertig gestellt sein.

Familieneigene Dienstnehmer sind bei der Berechnung der Dienstnehmeranzahl erst in der letzten Phase nach lit. b zu berücksichtigen.

(4) Soweit in landesrechtlichen Vorschriften auf Bestimmungen der Tiroler Landarbeitsordnung 1985, LGBl. Nr. 45, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 7/1995, verwiesen wird, treten an deren Stelle die entsprechenden Bestimmungen dieses Gesetzes.

§ 287

Umsetzung von Gemeinschaftsrecht

Durch dieses Gesetz werden folgende Richtlinien umgesetzt:

378L0610: Richtlinie 78/610/EWG des Rates zur Angleichung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten über den Schutz der Gesundheit von Arbeitnehmern, die Vinylchloridmonomer ausgesetzt sind;

380L1107: Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

388L0642: Richtlinie 88/642/EWG des Rates zur Änderung der Richtlinie 80/1107/EWG zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

391L0322: Richtlinie 91/322/EWG der Kommission zur Festsetzung von Richtgrenzwerten zur Durchführung der Richtlinie 80/1107/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

396L0094: Richtlinie 96/94/EG der Kommission zur Festlegung einer zweiten Liste von Richtgrenzwerten in Anwendung der Richtlinie 80/1107/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch chemische, physikalische und biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

382L0605: Richtlinie 82/605/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdungen durch metallisches Blei und seine Ionenverbindungen am Arbeitsplatz (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);

383L0477: Richtlinie 83/477/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);

391L0382: Richtlinie 91/382/EWG des Rates zur Änderung der Richtlinie 83/477/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Asbest am Arbeitsplatz;

386L0188: Richtlinie 86/188/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Lärm am Arbeitsplatz (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);

388L0364: Richtlinie 88/364/EWG des Rates zum Schutz der Arbeitnehmer durch ein Verbot bestimmter Arbeitsstoffe und/oder Arbeitsverfahren (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 8 der Richtlinie 80/1107/EWG);

389L0391: Richtlinie 89/391/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit;

389L0654: Richtlinie 89/654/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (Erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

389L0655: Richtlinie 89/655/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Zweite Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

395L0063: Richtlinie 95/63/EG des Rates zur Änderung der Richtlinie 89/655/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit;

389L0656: Richtlinie 89/656/EWG des Rates über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (Dritte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

390L0269: Richtlinie 90/269/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (Vierte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

390L0270: Richtlinie 90/270/EWG des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

390L0394: Richtlinie 90/394/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (Sechste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

397L0042: Richtlinie 97/42/EG des Rates vom 27. Juni 1997 zur ersten Änderung der Richtlinie 90/394/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit;

390L0679: Richtlinie 90/679/EWG des Rates über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (Siebte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

393L0088: Richtlinie 93/88/EWG des Rates zur Änderung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

395L0030: Richtlinie 95/30/EG der Kommission zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

397L0059: Richtlinie 97/59/EG der Kommission zur Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

397L0065: Richtlinie 97/65/EG der Kommission zur dritten Anpassung der Richtlinie 90/679/EWG über den Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit;

392L0058: Richtlinie 92/58/EWG des Rates über Mindestvorschriften für die Sicherheits- und/oder Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (Neunte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

392L0085: Richtlinie 92/85/EWG des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (Zehnte Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG);

391L0383: Richtlinie 91/383/EWG des Rates zur Ergänzung der Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Arbeitnehmern mit befristetem Arbeitsverhältnis oder Leiharbeitsverhältnis;

393L0104: Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung;

394L0033: Richtlinie 94/33/EG des Rates über den Jugendarbeitsschutz.

§ 288

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt mit dem Ablauf des Tages der Kundmachung in Kraft. Gleichzeitig tritt die Landarbeitsordnung 1985, LGBl. Nr. 45, zuletzt geändert durch das Gesetz LGBl. Nr. 7/1995, außer Kraft.

Der Landtagspräsident:
Mader

Der Landeshauptmann:
Weingartner

Das Mitglied der Landesregierung:
Eberle

Der Landesamtsdirektor:
Arnold

Erscheinungsort Innsbruck
Verlagspostamt 6020 Innsbruck P. b. b.
Zul.-Nr. 203I50E

DVR 0059463

Herausgeber: Amt der Tiroler Landesregierung
6010 Innsbruck

Das Landesgesetzblatt erscheint nach Bedarf. Der Preis für das Einzelstück beträgt S 1,- je Seite, jedoch mindestens S 10,-. Die Bezugsgebühr beträgt S 216,- jährlich.
Verwaltung und Vertrieb: Kanzleidirektion, Neues Landhaus, Zi. 555.
Druck: Eigendruck